



# **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

## **Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2013-2017**

### **TESIS**

Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación

### **AUTOR**

Emma Felicia SALAZAR SALVATIERRA

### **ASESOR**

Dr. Miguel Gerardo INGA ARIAS

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Salazar, E. (2021). *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2013-2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código ORCID del autor	https://orcid.org/0000-0002-3987-9927
DNI o pasaporte del autor	08582412
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0002-1588-0181
DNI o pasaporte del asesor	07302193
Grupo de investigación	
Agencia financiadora	-
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	<p>Lugar: San Miguel</p> <p>Coordenadas geográficas de San Miguel, Perú, en grados decimales:</p> <p>Longitud: -76.6339700    Latitud: 5.6712000</p> <p>Coordenadas geográficas de San Miguel, Perú, en grados y minutos decimales: □ Longitud: 076°38'2.29" □ Latitud: S5°40'16.32"</p>
Disciplinas OCDE	<p>Disciplina: Educación General</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>



## ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 19-DUPG-FE-2021-TR

En la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de abril de 2021, siendo las 9:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **“FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA E.P. DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, PERIODO 2013-2017.”**, para optar el **Grado Académico de Doctor en Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Doctor en Educación** a la Mg. **EMMA FELICIA SALAZAR SALVATIERRA**.

En señal de conformidad, siendo las 10:08 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

**Dr. HERNANDO DÍAZ ANDÍA**  
Presidente

**Dr. MIGUEL GERARDO INGA ARIAS**  
Asesor

**Dr. EDGAR FROILÁN DAMIÁN NÚÑEZ**  
Jurado Informante

**Dr. GONZALO ALBERTO PACHECO LAY**  
Jurado Informante

**Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER**  
Miembro del Jurado

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres y a mi familia.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme cumplir esta meta.

A mi asesor el Dr. Miguel Inga Arias por su valioso apoyo.

A los egresados por su colaboración en el llenado de las encuestas.

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación.

## Índice general

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice general .....	iv
Lista de cuadros .....	vi
Lista de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Situación problemática .....	1
1.2. Formulación del Problema .....	5
1.3. Justificación teórica .....	6
1.4. Justificación práctica .....	7
1.5. Objetivos .....	8
1.5.1. Objetivo general .....	8
1.5.2. Objetivos específicos .....	8
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación .....	9
2.2. Antecedentes de investigación .....	12
2.3. Bases Teóricas .....	19
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA .....</b>	<b>46</b>
3.1. Diseño y tipo de investigación .....	46
3.2. Unidad de análisis .....	46
3.3. Población de estudio .....	46
3.4. Tamaño de muestra .....	46
3.5. Criterios de selección .....	47
3.6. Selección de muestra .....	47
3.7. Identificación de variables .....	47
3.8. Hipótesis .....	48
3.9. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	48
3.10. Análisis e interpretación de la información .....	51
3.11. Aspectos éticos .....	52



<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>53</b>
4.1. Presentación de resultados .....	53
4.2. Pruebas de hipótesis .....	78
4.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados .....	80
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>88</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>99</b>

## Lista de cuadros

Tabla 1. Estado civil de los egresados de la E.P.O. ....	54
Tabla 2. Lugar de procedencia de los egresados de la E.P.O. ....	55
Tabla 3. Sede de internado de los egresados de la E.P.O. ....	56
Tabla 4. Condición académica de los egresados de la E.P.O.....	57
Tabla 5. Condición académica de los egresados de la	
Tabla 6. SERUMS en los egresados de la E.P.O. ....	58
Tabla 7. Valoración de la formación profesional en los egresados de la	
E.P.O. ....	59
Tabla 8. Valoración del desempeño docente en los egresados de la E.P.O.	
.....	60
Tabla 9. Valoración de los recursos en los egresados de la E.P.O. ....	62
Tabla 10. Valoración de los recursos en los egresados de la E.P.O. ....	64
Tabla 11. Valoración de las sedes docentes en los egresados de la EPO	
.....	66
Tabla 12. Valoración de la pertinencia de la carrera en los egresados de la	
E.P.O. ....	68
Tabla 13. Inserción laboral en los egresados de la E.P.O. ....	70
Tabla 14. Sector laboral de los egresados de la E.P.O. ....	71
Tabla 15. Tipo de contrato de los egresados de la E.P.O. ....	72
Tabla 16. Área de desempeño de los egresados de la E.P.O. ....	73
Tabla 17. Número de empleo de los egresados de la E.P.O. ....	74
Tabla 18. Ejercicio de la docencia universitaria en los egresados de la	
E.P.O. ....	75
Tabla 19. Remuneración mensual en los egresados de la E.P.O. ....	76
Tabla 20. Motivos para la no inserción laboral en los egresados de la	
E.P.O. ....	77
Tabla 21. Formación profesional según la inserción laboral en los	
egresados de la E.P.O. ....	78
Tabla 22. Prueba chi cuadrado para establecer la relación entre la	
formación profesional y la inserción laboral en los egresados E.P.O. ....	79

## Lista de figuras

Figura 1. Estado civil de los egresados de la E.P.O. ....	54
Figura 2. Lugar de procedencia de los egresados de la E.P.O. ....	55
Figura 3. Sede de internado de los egresados de la E.P.O. ....	56
Figura 4. Condición académica de los egresados de la E.P.O.....	57
Figura 5. Condición académica de los egresados de la	
Figura 6. SERUMS en los egresados de la E.P.O. ....	58
Figura 7. Valoración de la formación profesional en los egresados de la	
E.P.O. ....	59
Figura 8. Valoración del desempeño docente en los egresados de la	
E.P.O. ....	60
Figura 9. Valoración de los recursos en los egresados de la E.P.O. ....	62
Figura 10. Valoración de los recursos en los egresados de la E.P.O. ....	64
Figura 11. Valoración de las sedes docentes en los egresados de la EPO	
.....	66
Figura 12. Valoración de la pertinencia de la carrera en los egresados de	
la E.P.O. ....	68
Figura 13. Inserción laboral en los egresados de la E.P.O. ....	70
Figura 14. Sector laboral de los egresados de la E.P.O. ....	71
Figura 15. Tipo de contrato de los egresados de la E.P.O. ....	72
Figura 16. Área de desempeño de los egresados de la E.P.O. ....	73
Figura 17. Número de empleo de los egresados de la E.P.O. ....	74
Figura 18. Ejercicio de la docencia universitaria en los egresados de la	
E.P.O. ....	75
Figura 19. Remuneración mensual en los egresados de la E.P.O. ....	76
Figura 20. Motivos para la no inserción laboral en los egresados de la	
E.P.O. ....	77
Figura 21. Formación profesional según la inserción laboral en los	
egresados de la E.P.O. ....	78
Figura 22. Prueba chi cuadrado para establecer la relación entre la	
formación profesional y la inserción laboral en los egresados E.P.O. ....	79

## Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el periodo 2013 al 2017. Estudio de diseño observacional, de enfoque cuantitativo, de tipo analítico y transversal; realizado en una muestra estratificada de 181 egresados. Se aplicaron dos instrumentos a través de la encuesta. Se estimaron frecuencias absolutas y relativas, así como la media y desviación estándar, y se empleó la prueba chi cuadrado a un nivel de confianza del 95%. Los resultados mostraron que 58% de los egresados valoró su formación como favorable. El plan de estudios fue valorado para el área asistencial como “bueno” por 64,1%. Sobre el desempeño de los docentes acerca del dominio de la asignatura que enseña y sobre la interacción empática y ética, se valoraron ambos como “bueno” con 58,6% y 48,1%, respectivamente. La metodología didáctica fue valorada como “buena” por un 40,3% de egresados y “regular” por un 45,9%. Los recursos educativos utilizados para la práctica fueron valorados como “regular” por 43,1%. El campo clínico para desarrollar el internado fue considerado como “muy bueno” por 55,2% de los egresados. Asimismo, 70,2% refirió que estuvo insertado en el mercado laboral. Se concluye que la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados no presentaron una relación significativa.

**Palabras clave:** Capacitación profesional, mercado de trabajo, percepción, obstetricia.

## **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between the valuation of professional training and the labor insertion of graduates of the Professional School of Obstetrics of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos, in the period 2013 to 2017. Observational design study with a quantitative approach of an analytical and transversal type; conducted on a stratified sample of 181 graduates. Two instruments were applied through the poll. Absolute and relative frequencies were estimated, as well as the mean and standard deviation, and the chi square test was used at a confidence level of 95%. The results showed that 58 % of the graduates valued their training as favorable. The study plan was valued for the healthcare area as “good” by 64.1 %. About the performance of teachers in relation of the subject domain they teach and empathic and ethical interaction, both were valued as “good” with 58.6 % and 48.1 % respectively. The didactic methodology was rated as “good” by 40.3 % of graduates and “regular” by 45.9 %. The educational resources used for the practice were valued as “regular” by 43.1 %. The clinical field to develop the internship was considered “very good” by 55.2 % of the graduates. Likewise, 70.2 % reported that they were inserted in the labor market. It is concluded that the valuation of the professional training and the labor insertion of the graduates did not present a significant relationship.

Key words: professional training, labor market, perception, obstetrics.

## **CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Situación problemática**

La universidad peruana de acuerdo a la ley 30220, tiene como funciones principales la formación de profesionales, investigación, extensión cultural y proyección social; lo que demanda una integración con un contexto para el cumplimiento idóneo de sus funciones.

Actualmente la calidad educativa es un tema de política pública, generado de las diferencias de la calidad de servicio que brindan las instituciones de Educación Superior, entre ellas las Universidades. El mejoramiento de la calidad educativa es una de las preocupaciones del estado peruano; en el caso de las universidades, una de las principales estrategias con la que cuenta para su cumplimiento es el “Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa-SINEACE”, creado en el año 2006 según la Ley N°28740; a través del cual garantiza la regulación de calidad. El SINEACE ha aprobado el año 2016 un modelo vigente, denominado: “Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria”; cuya estructura establece cuatro dimensiones, doce factores, treinta y cuatro estándares. En este modelo la dimensión 4: Resultados, factor 12: verificación de egreso contiene al estándar 33: Logro de competencias que refiere: “El programa de estudios utiliza mecanismos para evaluar que los egresados cuentan con las competencias definidas en el perfil de egreso” y estándar 34: Seguimiento a egresados y objetivos educacionales que puntualiza: “El programa de estudios mantiene un registro actualizado de sus

egresados y establece un vínculo permanente con ellos monitoreando su inserción laboral y el logro de los objetivos educacionales”, consideran la verificación del logro de competencias y seguimiento a los egresados en relación a su inserción laboral y desempeño profesional; estándares que permiten conocer cómo se está formando a los futuros profesionales y así comprobar si la universidad acredita sus competencias profesionales y laborales (SINEACE, 2016). En este escenario las universidades necesitan contar con información actualizada sobre la valoración de sus egresados (de las diferentes carreras profesionales) en relación a su formación, logro de competencias, cumplimiento de objetivos educativos, así como su situación sobre la inserción laboral, empleabilidad y desempeño profesional.

Asimismo, en el marco de la Ley Universitaria 30220 del 2014; se publica el Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (MINEDU, 2015); en el que se establecen cuatro pilares para el aseguramiento de la calidad educativa:

- Contar con información confiable, oportuna y disponible para todos los actores sociales.
- Fomentar un conjunto de medidas orientadas al logro de una cultura de calidad y mejora continua del sistema universitario.
- Reconocer como acto voluntario de las universidades participar en un proceso público de acreditación, como una acción transparente de rendición de cuentas que constituya la garantía de calidad educativa.
- Establecer el licenciamiento obligatorio a cargo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior, mediante el cual se verifica las condiciones básicas de calidad para brindar un servicio educativo de calidad.

Sin duda la formación profesional de calidad es un derecho que tienen las personas como también es un derecho que una vez concluida la carrera, puedan insertarse en el mercado laboral público o privado que les garantice un adecuado desempeño contando con las condiciones

laborales necesarias para un bienestar personal y social. En un análisis realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OECD (2009) sobre la situación del mercado laboral chileno, se encontró que, a pesar del crecimiento económico de los años 80 se necesitó mucho esfuerzo para permitir nuevos y mejores puestos de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2015) en la encuesta realizada a los egresados universitarios (n=10564), 93,0%, eran económicamente activos y 7,0% era inactivo; del total de egresados universitarios que formaban parte de la población económicamente activa: 15,2% permanecían en la condición de egresado, 39,6% estaban en condición de bachiller y 45,1% obtuvieron el título profesional o licenciatura. Del total de egresados del estudio, 87,5% estaban en la condición de ocupado y 12,5% desocupado. Asimismo, 13,6% de egresados de las universidades públicas y 13,2 % de egresados de las particulares de provincias se encontraban desocupados; en esa misma condición también estaban 11,6% de los egresados de universidades privadas de Lima y Callao y 10,7% que provenían de universidades públicas del mismo ámbito geográfico. Además, 88,0% de egresados varones que laboraban, lo hacían en actividades relacionadas a su formación profesional; mientras que el caso de las mujeres sólo 86,2%. Del total de egresados ocupados: el 16,5% estudió Ciencias Administrativas y Comerciales, 13,4% Ciencias de la Salud, 12,1% Ciencias Económicas y Contables y 10,3% Ingeniería Industrial y Producción; asimismo del total de egresados ocupados 86,6% era asalariado, 9,7% independiente y 3,5% eran empleadores; y, del total que laboraba en actividad relacionada a su carrera, 7,9% era independiente y de los que laboraban en actividades no relacionadas a su carrera 21,5% era independiente.

Teniendo en cuenta los datos presentados se puede afirmar que en este siglo XXI, el tránsito de la universidad al mundo laboral no es fácil, se ha vuelto complejo en un contexto en el que los profesionales han dejado



de ser una minoría privilegiada; más aún ante la gran competencia que existe. Las universidades como instituciones formadoras de profesionales, tienen el compromiso y responsabilidad con la sociedad en rendir cuenta de la calidad educativa que brindan a los estudiantes, quienes formaran parte del motor productivo del país.

Es importante que exista una articulación entre las universidades y su entorno social; porque si una institución formadora de profesionales logra que sus egresados valoren muy bien la formación que recibieron, es muy probable que la sociedad reconozca a dicha institución convirtiéndose en sus mejores aliados y si es lo contrario serán demandadas y juzgadas negativamente.

Es en ese sentido que Rodríguez (2007), refiere que las universidades deben ser instituciones críticas, con pertinencia integral en su nexo universidad-empresa-sociedad, con capacidad de responder ante los desafíos de la sociedad del conocimiento y retos de siglo XXI; mejorando la calidad académica y las opciones de empleabilidad.

Morín (como se citó en Pedroza 2007), puntualiza:

De aquí la doble función paradójica de la Universidad: adaptarse a la modernidad científica e integrarla, responder a las necesidades fundamentales de la formación, proporcionar docentes para las nuevas profesiones técnicas y otras, aunque también y especialmente proporcionar una enseñanza metaprofesional, metatécnica. (p. 22)

En el caso de las carreras de la salud entre ellas Obstetricia, existe una clara necesidad de integrar la enseñanza abordando todos los aspectos y niveles de atención en salud. La E.P. de Obstetricia de la UNMSM a través de los 194 años de su creación, viene formando profesionales Obstetras, que brindan atención en los diferentes establecimientos de salud públicos y privados, así como en sus consultorios particulares. Es un vasto número de egresados a los cuales no se monitorea, actividad fundamental que permitiría una retroalimentación, es decir, contar con

insumos para evaluar la calidad educativa que se brinda y de requerirse, planificar la mejora continua o fortalecer el proceso.

La presente investigación tuvo como finalidad conocer la valoración de los egresados de la E. P. de Obstetricia sobre su formación en función a su utilidad para su inserción en el mercado laboral y establecer la relación. La información presentada se considera importante para la universidad como ente formador de profesionales debido a su rol fundamental, en el que su eficiencia facilitará el logro de los objetivos y metas de los egresados permitiendo su desarrollo y el de la sociedad.

En la actualidad se denota una separación entre las instituciones proveedoras de servicios de salud y las instituciones formadoras de profesionales que impide saber cómo se desempeñan los egresados, en qué situación se encuentran, qué piensan sobre su formación, si están en concordancia con lo que la sociedad requiere, o tuvieron que complementarla. Tampoco existe algún tipo de comunicación con los egresados en general para saber si ejercen en forma pública o privada, en qué condiciones lo hacen o simplemente no laboran como profesionales obstetras.

Es por lo mencionado que surgen varias interrogantes respecto a los obstetras egresados de la E.P. de Obstetricia-UNMSM del período 2013-2017:

¿Tuvieron una adecuada formación profesional?, ¿Cómo valoran su formación?, ¿Se encuentran laborando? ¿En qué condiciones?, ¿Se encuentran ejerciendo su carrera profesional? ¿En qué condiciones?

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el periodo 2013 al 2017?

### **1.3. Justificación teórica**

La universidad y la sociedad están muy vinculadas, es una relación en la que el quehacer de la universidad debería impactar positivamente en la sociedad generando bienestar, ya sea por la generación de conocimientos, formación de profesionales o compromiso social.

Serrano y Pons (2011), refieren que el constructivismo propone que el conocimiento es el resultado de un proceso dinámico, interactivo, permeable a cambios; en el que la mente construye en forma progresiva modelos ad hoc explicativos, complejos y sólidos; de tal forma que los docentes y estudiantes comparten situaciones duras y llevaderas propiciando el bienestar del otro.

Para Teichler (como se citó en Procalidad, 2018) hay una clara necesidad de las instituciones de efectuar investigaciones sobre la situación que enfrentan sus titulados cuando tratan de acceder al campo laboral, las dificultades que tienen, así como la satisfacción con la formación que recibieron y si ésta fue adecuada a la necesidad actual del mercado.

La universidad tiene un compromiso social con la calidad educativa del servicio que brinda en la formación de profesionales, debiendo garantizar que, durante su formación, los futuros egresados adquieran las competencias que les asegure un buen desempeño y competitividad para lograr una satisfactoria inserción laboral tanto en el sector público como privado. Por ello es necesario que las Facultades y Escuelas Profesionales cuenten con información actualizada de un periodo determinado para conocer si sus egresados responden con éxito a las exigencias del mercado y a los requerimientos de la sociedad.

En el nivel teórico la investigación realizó un estudio sobre la valoración que tienen los egresados de obstetricia de la UNMSM (2013 al 2017) sobre su formación, así como un diagnóstico de su inserción en el

mercado laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación, contribuyen a contar con información empírica sobre la calidad de formación de los egresados: si les fue útil, si responde a las necesidades de la sociedad, si les permite un actuar competente y competitivo, o quizás no fue lo que esperaban y requirieron nueva preparación. Además, conocer el proceso de inserción laboral, es decir, si tuvieron obstáculos o facilidades, cómo y en qué condiciones lograron incorporarse en el mercado laboral; todo ello, constituye información valiosa para una toma de decisiones, que puede conducir a formular o reformular lineamientos y estrategias para su fortalecimiento o mejora. Por otro lado, los resultados del estudio son una fuente de información importante no sólo para los directivos de la E.P. de Obstetricia, sino también para la comunidad académica, estudiantes y los grupos de interés, para proponer estrategias y lineamientos de mejora de ser necesario. Finalmente, el estudio de los egresados proporcionará información que podría ser utilizada para propósitos de mejoramiento institucional.

#### **1.4. Justificación práctica**

La formación profesional como proceso humano debe estar orientado al desarrollo pleno y armónico de las personas; tema de suma importancia para las universidades debido a que los profesionales tienen contacto directo con la sociedad y se desenvolverán en ella.

En la actualidad no hay un sistema de seguimiento a los egresados de la E.P. de Obstetricia de la UNMSM que permita tomar decisiones basadas en los resultados obtenidos. Por ello sería necesario implementar un sistema de seguimiento a los egresados para tener un espacio de monitoreo, análisis, discusión y evaluación para los académicos, profesionales y proveedores de servicios de salud; como un intercambio de experiencias, en el marco de la ciencia, saberes y disciplinas.

A nivel práctico, conocer la valoración de los egresados sobre la formación profesional y su situación de la inserción laboral servirá como referencia a las autoridades para la planificación de estrategias que fortalezcan o mejoren los procesos de enseñanza aprendizaje. De esta manera los diferentes esfuerzos de mejora permitirán que los futuros obstetras adquieran una sólida preparación y brinden atención integral de calidad en el marco de su competencia, que repercutirá en el bienestar de las personas y de la comunidad. Asimismo, se pretende contribuir con la autoevaluación y evaluación de procesos de formación en el marco de optimizar la calidad educativa, con instrumentos fiables que pueden ser utilizados o servir de base para la elaboración de otros.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar la valoración de la formación profesional en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.
- Identificar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación**

#### **Educación y filosofía**

En las últimas décadas el mundo ha pasado por muchas transformaciones en los diferentes ámbitos: económico, político, social, cultural entre otros, los cuales influyen en cambios de paradigmas de la educación; obligando a la modificación de conceptos, así como en la forma de relacionarse; manifestándose en renovaciones epistemológicas, axiológicas y actitudinales.

La concepción filosófica de un sistema de educación tiene como eje central a la educación y a los nuevos modelos sociales. La educación puede ser considerada como un instrumento para ejercer los derechos de las personas, que tendrá como fin su desarrollo con respeto a su dignidad desde un enfoque humanístico, propiciando un proceso educativo de calidad, integral y transformadora.

Para Martí (como se citó en Tünnerman, 2008) considerado defensor de la vinculación y el trabajo; educar es entregar a las personas la obra humana que les ha precedido, es hacer de cada uno de ellos un epítome del mundo hasta que existan; es contemporizarlos y prepararlos para la vida. Posteriormente Ortega y Gasset (como se citó en Tünnerman, 2008) coincidiendo con esta afirmación, refiere “a la altura de los tiempos” y la UNESCO (2007) utiliza el término propuesto por Martí, “prepararlo para la vida”.

El acto educativo es por naturaleza teleológico, dirigido hacia un fin valioso, en la que todo acto humano puede educar, empero para ello es necesario que exista la intencionalidad de por medio basada en la libertad y deseo de ser educado.

Es importante reconocer que desde hace muchos años existe la preocupación de una universidad con excelencia académica; es así que Salazar Bondy en el ensayo titulado “Filosofía de la educación universitaria” (MINEDU, 2004), propuso la modernización de la universidad, respondiendo a los fundamentos de la experiencia educativa, con una educación de alto nivel que deberá favorecer la autoformación, propiciando la creatividad y originalidad asegurando los grados más altos de realización de la persona y sociedad; con pensamiento racional, libre, crítico, transdisciplinario de vocación universal. Menciona tres niveles en la educación universitaria: ciclo básico o estudios generales, ciclo profesional y, ciclo doctoral y de posgrado.

También para Salazar Bondy, la educación no solo tiene que ver con el país y sus problemas; sino que se debe formar un nuevo hombre para un país nuevo, con valores y determinada cultura para sí, que le permita socializar, desarrollar sus capacidades y desenvolverse en la realidad. Para él, la universidad y sociedad desde la perspectiva antropológica vienen a ser una fuerza decisiva para la renovación, liberación y progreso nacional sin que haya alienación (MINEDU, 2004)

Sin duda la educación tiene un efecto beneficioso humano, en la que se producen cambios de estados y actitudes, propiciando que haya transformación de personas, proporcionándoles así un alto valor y permitiéndoles alcanzar los medios más útiles para su desarrollo y lograr plenamente su esencia; considerando a la educación como proceso sociocultural que supone la obtención de conocimientos, conductas y valores en forma consciente en la situación del educando y la realización

intencional de acciones para el logro de ese aprendizaje en el caso del educador.

### **Ciencia y profesión**

La universidad desde la perspectiva filosófica, forma científicos puros que serán investigadores netos o biólogos, matemáticos, físicos; sin embargo, también forma profesionales con una base científica que aplicaran la ciencia para su ejercicio profesional, como son los profesionales de la salud, ingenieros, arquitectos entre otros; lo que significa que hay dos tipos de ciencias: ciencias básicas y ciencias aplicadas.

Para Follari (2013), la ciencia facilita realizar el trabajo en un espacio profesional en el que se debe adquirir habilidades profesionales, para lo cual además de la ciencia interviene lo más sustantivo del aprendizaje; sin embargo, a través de la ciencia se realizará una vigilancia epistémica del desempeño profesional para efectuar un ejercicio orientado en lo científico y no ser respuesta a una institución o sólo una repetición del sentido común.

El ejercicio profesional tiene que ver además de la ciencia con lo operativo; que no son propias de la ciencia ni del científico que la enseña, en ese sentido no se trata de una ciencia sino de su aplicación. Así también para Follari (2016) “hay una condición epistemológica diferente entre aquello que remite a profesiones que se vuelven ciencias, y los casos en que las ciencias se vuelven profesiones” (p. 41); las primeras son profesiones que están en la búsqueda de una legitimidad científica como trabajo social, ciencias de la comunicación entre otras y la segunda son disciplinas teóricas que posteriormente generaron una profesión.

Lo que socialmente legitima a la profesión es que se basa en la ciencia; que garantizaría que los profesionales realicen bien sus funciones; sin dejar de lado el humanismo en su formación; permitiendo desarrollar sus actividades para contribuir a la mejora de la calidad de vida tanto material



como espiritual; propiciando así a ejercer sus potencialidades históricamente limitadas. Como afirmaba Russell (1988) el incremento de conocimientos debe estar acompañado de aumento de sabiduría, porque sólo si el profesional posee valores que acompañen su ejercicio profesional, puede poner sus conocimientos al servicio de la sociedad y su beneficio.

La universidad peruana como agente de transformación tiene gran responsabilidad de formar profesionales asegurando su pertinencia social, comprometidos en contribuir al logro de indicadores altamente positivos de calidad de vida de la sociedad; más aún de profesionales que estarán al servicio de la salud.

## **2.2. Antecedentes de investigación**

### **Antecedentes internacionales**

**Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut** (2018). En el estudio cualitativo y exploratorio “Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad”; cuyo objetivo fue identificar las valoraciones de los egresados de la carrera de psicología sobre la formación recibida y la relación con la inserción laboral. Se utilizaron seis entrevistas semiestructuradas aplicadas entre diciembre del 2015 y marzo del 2016 a egresados de Psicología procedentes de tres universidades (con una selectividad: alta, media y baja). El resultado que obtuvieron fue que la formación y la inserción laboral fueron bien valorados por los egresados de las universidades de alta selectividad, a diferencia de los egresados de las de mediana y baja selectividad que fueron más críticos en su valoración. Asimismo, refirieron más oportunidades en el mercado laboral en la medida que egresaron de universidades más selectivas las universidades; y, que el prestigio institucional, la pertinencia y la calidad de formación académica fueron factores que destacaron para la inserción laboral.

**Rodríguez** (2017) realizó el estudio “Encuesta de inserción laboral UCM. Informe de los egresados de grado-promoción 2013-14”; cuyo objetivo fue analizar la relación entre la formación y el empleo del egresado. La muestra estuvo conformada por 691 egresados de la Universidad Complutense de Madrid-UCM en el periodo 2013 al 2014 de las áreas de Humanidades (35%), Ciencias sociales y jurídicas (33%), Ciencias de la Salud (17%), Ciencias experimentales y enseñanzas técnicas (15%). En los resultados se aprecia que los egresados de las ciencias de la salud contaron con tasas más altas de empleabilidad 92,4%, frente a 64,9% de Humanidades; asimismo, la tasa de empleo en hombres fue mayor (81,8%) que la de mujeres (74,2%). Los aspectos mejor valorados de la formación fueron las prácticas y la atención que recibieron del tutor. También valoraron que las competencias más adquiridas fueron la capacidad de aprendizaje, puntualidad y trabajar en equipo, la menos valorada fue comunicarse con eficiencia (por escrito y en forma verbal) en un entorno bilingüe. Finalmente existió correlación significativa entre la edad y satisfacción con la formación recibida y entre la edad y satisfacción global con la titulación.

**Rocha, Hernández, Mantecón y Chávez** (2017). En “Satisfacción de egresados cubanos de la carrera de Medicina con la formación recibida. Curso 2015-2016, Cienfuegos”; cuyo objetivo fue establecer la satisfacción sobre la formación recibida de los egresados de medicina, aplicaron la encuesta utilizada por la Junta de Acreditación Nacional del Ministerio de Educación Superior, a 62 egresados el año 2016 y tuvo como resultados que 80% estuvo satisfecho con su formación para el desempeño profesional, y con la generación de cualidades personales para el ejercicio profesional. Empero se observó insatisfacción con el idioma inglés, con la tecnología informática y comunicación; con los tutores y asesores, así como con la preparación para la elaboración de investigaciones. Concluyeron que hubo satisfacción en relación a la formación en las competencias generales y específicas para la promoción y prevención e insatisfacción para el tratamiento y la

rehabilitación, así como en la preparación para desarrollar acciones administrativas imprescindibles para su desempeño profesional.

**Padilla** (2017) en la investigación cualitativa “La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos”, propuso como objetivo conocer los factores que facilitan la inserción de los egresados de las carreras administrativas en el mercado laboral. La muestra de estudio fueron 73 (17 de administración, 29 de contaduría y 27 de negocios internacionales) egresados de los años 2012 al 2014. Y concluyeron que el éxito en la inserción laboral fue producto de una interacción de factores; para los egresados de administración fue su experiencia laboral complementada con su formación que compensó el bajo capital cultural en el que se desarrollaron; para los de contaduría y negocios internacionales quienes se desarrollaron en un medio cultural más solvente, fue la formación académica complementada con la experiencia laboral y las relaciones de su medio social.

**Carro, Hernández, Lima y Corona** (2016) en la investigación cuantitativa “Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala”, el objetivo fue conocer la formación y la práctica de los profesores de educación superior; y fue aplicada en una muestra de 346 profesores (educación básica, media y media superior). Se encontró que 54,2% de los encuestados refirió que obtuvieron las competencias específicas durante la práctica docente, 34,9% durante la formación profesional y 10,9% en ambos momentos.

**Sáez** (2016) en la tesis doctoral: “Formación pregrado, postgrado e inserción laboral de los titulados en Terapia Ocupacional en la Universidad de Málaga”, se analizó la formación y la inserción laboral de los terapeutas titulados del 2009 al 2014. La muestra estuvo conformada por 62 titulados de una población de 108. De acuerdo a los resultados los terapeutas respondieron que lo que más influyó en el ejercicio profesional fueron las estancias prácticas en primer lugar, luego los

contenidos propios de la carrera, seguido de contenidos generales; 70% estuvieron laborando como terapeutas (38,5 % con contrato a tiempo parcial y 62,5% en un centro privado), y consideraron que “nada y algo”, estuvo acorde a la realidad; asimismo 60% respondió que había nula o poca variación de la situación laboral después de haber realizado el posgrado.

**Yucra** (2015) en “Inserción laboral de titulados de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés”, tuvo el objetivo de conocer la situación de la inserción laboral de los titulados. La muestra estuvo conformada por 240 titulados de una población de 635, a quienes les aplicaron una encuesta telefónica. Encontraron que 86% laboraba y 14% no laboraba; del total que laboraban, 78% refirió que su trabajo estaba relacionado con su formación y 22% no tenía relación. Asimismo, de los que laboraban, 62% ejercía en instituciones privadas (incluido consultorio particular) y 38% en el sector público. Con respecto a la satisfacción, 4% estuvieron totalmente satisfechos, 32% satisfechos, un alto porcentaje (59 %) poco satisfecho; y, nada satisfecho 5%.

**Castro-Molinares** (2014) en el “Estudio de egresados de medicina de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta”; tuvo como objetivo establecer la situación sociodemográfica, académica, laboral y la necesidad de la evaluación de los egresados de Santa Marta. La muestra estuvo conformada por 113 egresados. En el resultado se encontró que 57,7% fue población masculina, 89,4% estuvo entre los 25 y 34 años. Además, laboraba 98% (en el área asistencial 49%, administrativa 22,5% y promoción y prevención 19%). Encontraron un alto nivel de satisfacción: 62,7% en relación al plan de estudios, 46,9% al currículo, 64,6% a las competencias y 54,9% sobre la formación interdisciplinaria; y los porcentajes que consideraron deficientes fueron con respecto a: las prácticas 19,5%, poco tiempo para estudiar 10,6%, docentes deficientes 7% y recarga académica 7%. Concluyendo que hay relación entre la situación laboral de los egresados y la formación

recibida, en el que la calidad y currículo favorecieron la adquisición de competencias permitiendo un adecuado desempeño laboral.

**Villegas, Higueta, Martínez, Henao y Yepes** (2013), llevaron a cabo una investigación cualitativa exploratoria llamada “Percepción de los egresados de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia (2005-2007) sobre su formación en el pregrado”. La muestra fueron los egresados de los años 2005 al 2007, seleccionados por conveniencia. Realizaron entrevistas semiestructuradas a grupos focales los cuales fueron codificados y agrupados hasta lograr grupos centrales. En los resultados se encontró como categoría principal que los egresados percibieron que existía separación entre la formación en el pregrado y el escenario profesional. Además, encontraron división y escasa integración de algunas áreas de formación que lo afrontaron sin problema gracias a la autonomía que lograron durante su formación. Concluyeron que los egresados a pesar de la disociación que manifestaron entre su formación y el campo profesional lograron superar los retos que encontraron en el ejercicio profesional, lo que según sus relatos se debió a la formación recibida.

### **Antecedentes nacionales**

**Remuzgo** (2019) en la tesis doctoral “Percepción de los egresados sobre el proceso enseñanza aprendizaje en una universidad privada: desde una perspectiva cuali-cuantitativa”; buscó establecer e interpretar la percepción de los egresados de enfermería sobre el proceso de enseñanza aprendizaje. Aplicó un enfoque mixto cuantitativo: descriptivo, transversal; y, cualitativo: descriptivo e interpretativo, en una muestra de 120 egresados para la fase cuantitativa y 6 seleccionados para la fase cualitativa. El instrumento utilizado fue una escala de Likert validada y una entrevista semiestructurada. Se encontró que la percepción del proceso enseñanza aprendizaje fue excelente 15%, buena 57,5%, regular 25,8% y malo 1,8%. En lo cuantitativo la percepción de los egresados fue buena, pero en las entrevistas expresaron su disconformidad con las estrategias de enseñanza.

**Ramos, Alfaro, Fernández y Quiñones** (2019), en la investigación “Formación profesional en la Universidad Nacional de Educación del Perú”; cuyo objetivo fue realizar un análisis de la formación de los egresados de las promociones de los años 2013 al 2017 y su relación con la inserción laboral, con un enfoque cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional. Trabajó con una muestra seleccionada por conveniencia conformada por 80 egresados de la Facultad de Educación: especialidades tecnología del vestido, tecnología textil, ebanistería y decoración y de Ciencias sociales- Psicología. El resultado encontrado fue que 95% de los egresados consideraron su formación profesional como más o menos importante y 5% como muy importante. Concluyeron refiriendo que 86% de los egresados se encontraban trabajando en el área; 38% ejercían la docencia en sus especialidades y 48 % trabajaba en empresas y otros campos; y, demostraron que hubo relación significativa entre la formación profesional y la inserción laboral.

**Córdova** (2017) en la tesis de maestría “Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015”; para establecer la relación entre la formación e inserción laboral; trabajó con una muestra de 33 egresados. Encontró una valoración media o regular sobre la formación profesional (específicamente del perfil profesional y plan de estudios); en relación a la inserción laboral evidenció valoraciones medias a altas, reflejando que gran porcentaje de egresados estaba incorporado en el mercado laboral satisfactoriamente. La correlación entre la formación académica e inserción laboral fue positiva pero débil, particularmente para el perfil profesional y el plan de estudios.

**Ríos** (2016) en la investigación “Inserción de los profesionales sanmarquinos en el mercado laboral global, 2010-2015. Un estudio de casos hacia una visión sociohistórica prospectiva”, tuvo el objetivo de conocer la situación y satisfacción de la inserción laboral de los

egresados del periodo 2010 al 2014 de las carreras de ingeniería industrial, filosofía, biología, administración, educación y sociología. El diseño fue de enfoque sistémico cuantitativo y cualitativo, exploratorio y se administró encuestas virtuales y realizó entrevistas. En los resultados se evidenció que la inserción de los egresados es diferenciada privilegiándose a los varones, aunque con tendencia al incremento de mujeres. Asimismo, encontró que la experiencia y la formación en la carrera fueron importantes para la inserción laboral; y para ello los egresados planificaron sus propias estrategias en coherencia con las habilidades, técnicas, título y experiencia laboral. Los egresados estaban ubicados principalmente en el sector privado.

**Rivera** (2015) en la tesis doctoral “Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de gestión local N° 06, Vitarte”; cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, se planteó un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional; en una muestra de 32 maestros. En el resultado se encontró que la formación profesional universitaria se relacionaba significativamente con el desempeño docente (coeficiente de correlación de Pearson 0,49).

**Valle** (2012) en su tesis para optar el grado de maestría titulada “Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, tuvo como objetivo establecer la asociación entre la inserción profesional del egresado durante el periodo 1996-2005 con los factores sociodemográficos y educacionales (vinculados al pregrado y capacitación de posgrado). Fue un estudio transversal analítico, la muestra del estudio estuvo conformada por 158 egresados. Los resultados establecieron que 90,51% de egresados se encontraban insertados en su profesión, 6,34% en actividades relacionadas a salud, 3,16% en actividades no relacionadas a salud y 3,16% se encontraban desempleados. Además, 65,94% laboraba en el sector privado independiente, 62,94% tenían más de dos empleos. Concluyendo que

los factores asociados a la inserción laboral fueron los sociodemográficos y educacionales vinculados al pregrado.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Calidad educativa**

La educación es reconocida como un fenómeno social muy complejo que repercute en el ser humano; está provista de una gama de hechos y procesos que involucra y preocupa a toda la sociedad.

Educar según Platón (como se citó en Gómez de Castro, 1992) es “atraer a los jóvenes a lo que la ley muestra como patrimonio de la recta razón”; lo que determina acciones liberadoras y camino hacia la autodeterminación. Para Kant (como se citó en Gómez de Castro, 1992) “el hombre es la única criatura que ha de ser educada”; entendiéndose por educación la manutención, instrucción, la disciplina y la instrucción unida a la formación.

Para Von Cube (como se citó en Sarramona, 1989):

“...la educación consiste en una forma de conducción bien específica, a saber: una conducción que requiere de corrección continua, ya que el discente está constantemente sometido a influencias internas y externas y además posee él mismo iniciativa y espontaneidad. En pocas palabras, no siempre se comporta como debería según el proceso de conducción. Por esta razón, el educador debe constatar constantemente el nuevo estado del aprendizaje y corregir de acuerdo a esto sus medidas de conducción”. (p.33)

Calidad, término inicialmente utilizado en la administración, está asociada a la satisfacción del cliente o usuario de un servicio; en el caso de la educación vendría a ser la satisfacción del servicio educativo que se brinda a los estudiantes y a la sociedad. El concepto de Calidad en educación aparece en la década de los ochenta promovido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y desde entonces ha evolucionado a través de los tiempos, siendo estudiado



desde diferentes perspectivas por muchos autores; para Edwards (1991) es un valor atribuido a un producto o proceso resultado de comparar lo observado con lo deseado. Es decir que la calidad en educación es un juicio de valor plasmado como un valor atributivo multidimensional aplicado a cualquier elemento o proceso que interviene en la educación en un periodo determinado; en este marco la educación sería considerada de calidad en la medida que responda a las expectativas de los que reciben el servicio.

La universidad como formadora del talento humano tiene el compromiso de asegurar el nivel de la calidad educativa; en un escenario que privilegia la calidad. Con la Declaración de Bolonia en 1999, se ha propiciado la implementación de sistemas de calidad que permitan la evaluación y acreditación de los mismos; y, se ha venido trabajando los estándares que representan mejor esa calidad como mandato y exigencia de los gobiernos dirigidos a mejorar la calidad basados en la pertinencia, competitividad e innovación acordes a la demanda social. Asimismo, el Perú como miembro de la Organización de Naciones Unidas ONU (2015) está comprometido a trabajar para cumplir con el Objetivo 4 del Desarrollo Sostenible: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (p 16)

Es conveniente precisar que la calidad educativa involucra una serie de factores y enfoques. Por ello en la Educación Superior Universitaria las interpretaciones pueden diferir según se midan procesos, recursos, insumos etc.; asimismo se puede afirmar que la calidad no es estática, debido a que las exigencias van cambiando de acuerdo al momento y contexto. La UNESCO (2007) considera a la “educación de calidad”, como dinámica, que cambia de acuerdo a la evolución del concepto educación. Velasco (2000) define a la calidad educativa como aquella que en forma integral permite al estudiante la satisfacción de sus necesidades y el desarrollo de sus aptitudes personales permitiéndole

integrarse a la comunidad para contribuir a su desarrollo de acuerdo a su requerimiento.

Después de realizar las revisiones sobre calidad en educación se puede decir que se considera la valoración de la educación como función fundamental y a los docentes, planes de estudio, competencias que exigen el mercado laboral y los recursos, como elementos necesarios para el desarrollo de la calidad educativa. También, es fundamental mencionar que la educación de calidad es un derecho de las personas; así en la Ley 28044, Ley General de Educación (2003) Capítulo III artículo 13, señala que educación de calidad “es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”.

La autoevaluación, evaluación externa y la acreditación se han constituido en herramientas de mejora permanente. La acreditación es una exigencia que garantiza la calidad educativa que se brinda en las universidades; es uno de los mecanismos de control y garantía pública de calidad. Para la acreditación tiene especial importancia el cumplimiento de los estándares; y las carreras o programas de estudio deben demostrar con evidencias verificables que cumplen con la calidad que ofertan.

### **2.3.2. Formación profesional**

#### *Formación*

Formar profesionales es un proceso educativo integral, sistemático, permanente, basado en principios que integran a las instituciones educativas y a la sociedad.

Hegel (1985) dice que la formación es la transformación de la naturaleza humana, es una tarea indefinida para llegar a ser lo que en su camino logra ser, y cada momento del largo camino es necesario. Para Honoré (1980) formación supone salir del lugar de seguridad para enfrentar

escenarios y personas diferentes que cuestionan nuestras prácticas. Ferry (como se citó en Moreno, 2003) refiere que al hablar de formado y formador da una falsa idea de un rol pasivo y activo en los procesos de formación, es por ello que releva la participación del propio sujeto señalando que, por un lado, uno se forma por sí mismo, pero sólo con mediación.

Para Horruitiner (2006), la palabra “formación” desde la educación superior es un proceso propio que desarrollan las universidades, con la finalidad de educar al estudiante para una carrera específica y no sólo comprende a los estudios de pregrado sino también al posgrado; la cual no solo brinda conocimientos para el desempeño profesional sino también otros aspectos de similar relevancia necesarias para las personas, que considera tres dimensiones esenciales e integradoras: a) Instructiva: para proporcionarle los conocimientos y habilidades para la profesión, b) Desarrolladora: para fomentar en él las competencias profesionales que garanticen un desempeño laboral exitoso y c) Educativa: a cargo de los docentes desde los contenidos de las diferentes disciplinas, principios y todo el sistema de influencias que abarca el proceso desde su ingreso a la universidad hasta su graduación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), define a la formación como una preparación sistemática para mejorar la facultad de las personas para que ejerzan diversas actividades en el ámbito comercial y social, que comprende la enseñanza, formación profesional y la capacitación. Asimismo, el tesoro de la OIT (2017) menciona que las formaciones profesionales son “actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad académica” (p 38).

Sánchez y Pérez (2017) refieren que la formación humanística es un reto para la educación, porque generalmente se priorizan los conocimientos,

información, saberes por encima de lo afectivo-emocional, olvidando que el aprendizaje es complejo y pluralista en la que intervienen diversos factores como las características evolutivas de la persona, el entorno, contenidos, recursos y otros elementos. Para una formación humanística es necesario que los docentes sean objetivos propiciando la participación del estudiante, los espacios de reflexión, así como las relaciones interpersonales, permitiendo su desarrollo personal. Formación que es muy importante y necesaria para los profesionales especialmente para los que trabajan directamente con las personas como lo hacen los profesionales de la salud.

### *Profesión*

Profesión vocablo deriva de la palabra latina professio-sionis, cuyo significado es acción y efecto de profesar. Como concepto a través del tiempo ha evolucionado en un contexto histórico.

Para Weber (como se citó en Fernández, 2001) la profesión estaba ligada a la resolución de dedicarse a Dios y obedecerlo con sumisión y compromiso. Carr Saunders y Willson (como se citó en Fernández, 2001) refirieron que la ocupación alcanzaba el nivel de profesión cuando la actividad que realizaban era el resultado de una formación controlada, en el que había normas y reglas de conducta para los miembros y los que no eran miembros. En 1964 Milleson (como se citó en Fernández, 2001) mencionó que toda profesión debe contar con atributos que permitan comprobar el nivel de profesionalización, en la que se refiere al sueldo, al ejercicio independiente y alto estatus social. Según Cleaves (1985) las profesiones son “ocupaciones” que demandan contar con conocimiento especializado, elevado nivel de formación educativa, dominar todo lo que concierne al trabajo, ser organizados, tener autocontrol, práctica de valores y vocación de servicio.

De lo mencionado se desprende que el profesional es una persona que cuenta con conocimientos, habilidades y actitudes que ha adquirido durante el proceso de su formación que le permitirá realizar actividades

y toma de decisiones adecuadas al ejercer una labor; en el caso de los obstetras brindar atención en salud sexual y reproductiva en beneficio de los usuarios de sus servicios.

### *Formación profesional*

La Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1975 definió a la “formación profesional” como una actividad cuyo objetivo es hallar y desarrollar las aptitudes de las personas para que les permitan bienestar. Desde un modelo pedagógico puede estimarse como holístico, consciente, complejo y dialéctico; en el que las personas desarrollan un compromiso profesional consigo mismas y con la sociedad y para los profesionales de la salud, además, basada en el marco de valores para poder brindar adecuadamente una atención humanística. Es por ello que la formación integral del obstetra además de los conocimientos y habilidades, debe contener cualidades y virtudes que le permitan desenvolverse con éxito de acuerdo a la demanda de la sociedad.

Ante el avance vertiginoso de la ciencia, la tecnología y el arte, es importante que la capacidad intelectual de los estudiantes se fortalezca mediante contenidos específicos y actualizados de su profesión, puede ser mediante una formación integral con planes y programas renovados, enseñanza multidisciplinaria e interdisciplinaria, utilizando métodos didácticos y pedagógicos innovadores que faciliten la inserción de los egresados al mercado laboral.

Inciarte (2009) refiere que la formación universitaria debe ofertar una vasta gama de experiencias científicas, tecnológicas y humanísticas enlazadas a la realidad, sin estar sometidos a la dinámica impuesta por el mercado, muy por el contrario, debe contribuir a la formación del ser, de su identidad, historia y soberanía. Asimismo, que la integralidad en la formación es un reto que debe considerar la formación humanística y la formación científico tecnológica, basadas en el conocer, hacer, ser, sentir y convivir. Además, en la formación integral se debe considerar otros aspectos como lo biológico, psicológico, estético y espiritual.

Para Llerena (2015):

“... es necesaria la integralidad del proceso de formación profesional, considerando las peculiaridades individuales de los intervinientes y las condiciones en que se produce, así como las relaciones de mutua influencia entre todos estos elementos que le otorgan un carácter complejo y condicionan que, bien comprendidas y aplicadas armónicamente, conduzcan y propicien el desarrollo armónico de dicho proceso” (p. 20).

Lo trascendental de la formación profesional es que, al concluirla, el profesional tenga la capacidad de insertarse y adaptarse sin problema al mundo laboral cambiante, porque cuenta con las competencias que garantizan un servicio integral acorde a la continua renovación acelerada de la ciencia y la tecnología. Es decir que la formación profesional enfrenta nuevos retos en este siglo XXI, que además de las competencias convencionales se requiere profesionales con competencias adicionales más complejas como la tecnológica, digital y socioemocional.

#### *Formación integral basada en competencias según el modelo de la UNMSM*

Según la UNESCO en 1998 “en su calidad de fuente permanente de formación, perfeccionamiento y reciclaje profesional, las instituciones de educación superior deberían tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral, y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos”; asimismo deberían reconocer que el cambio rápido que se viene dando en el mundo exige una visión diferente y nuevos modelos en la educación superior.

En esa coherencia el Modelo educativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2015) adopta la formación integral, ética y humanística por competencias, basada en los cuatro pilares de la educación: saber conocer, saber ser, saber hacer, saber convivir.

Entendiéndose por competencia a los conocimientos, destrezas y actitudes que permitan al profesional desempeñarse con idoneidad, competitividad, ética y responsabilidad social acordes a los requerimientos de la sociedad.

El docente debe propiciar una metodología activa que permita al estudiante expresar su opinión, criterios, aportes y sugerencias en relación al tema que se desarrolla; a fin de enriquecer y dinamizar; es decir se debe buscar que interactúe con el docente y sus pares. Asimismo, es importante que el estudiante valore la actividad como positiva o negativa relacionada con el objetivo de la sesión de aprendizaje la cual puede ser desarrollada en el aula o en la comunidad.

#### *Formación humanística*

Para Hernández e Infante (2015), en el sistema educativo y en la educación superior: la formación humanística es el resultado de los conocimientos, desarrollo de habilidades, sentimientos y valores que permiten el actuar con sensibilidad y espiritualidad.

Actualmente las instituciones de educación superior tienen un reto muy grande: el de formar profesionales coherentes con los requerimientos de la sociedad, cuyas demandas cada vez son mayores; por este motivo los profesionales enfrentan un contexto complejo para insertarse en esta sociedad que presenta además diversidad cultural, desigualdad económica y social entre otros. De allí la importancia de la formación de profesionales idóneos con capacidad de adaptarse a una realidad cambiante, en la que la ciencia y tecnología avanzan vertiginosamente.

Es necesario que la educación y el empleo se encuentren vinculados, pues constituirá un factor estratégico que contribuirá al crecimiento económico y social permitiendo el bienestar de las personas; por ello la educación debe ser considerada como una inversión y no un gasto, motivo por el cual debe rendir cuentas y evidenciar su calidad.

### **2.3.3. Valoración de los egresados sobre su formación profesional**

#### *Valoración y egresados*

La valoración es la importancia que se le concede a una cosa o persona. Para Von Wright (2001): “Una valoración es una actitud aprobatoria o desaprobatoria de un sujeto respecto a un objeto o una gradualización” (p 387).

Las valoraciones vienen a ser actitudes emocionales que pueden ser positivas o negativas y no se deben considerar como verdaderas o falsas. Lo que significa que las personas tienen dos tipos de valoraciones, positivas y negativas; que se clasificarían de acuerdo a su intensidad y si están o no relacionadas a sus preferencias. Asimismo, se considera que las valoraciones son hechos probables concernientes a sujetos que valoran; es una reacción del sujeto frente a un objeto o situación e implica a una persona que valora y a un objeto que es valorado, además puede ser realizado por un individuo, una comunidad o una sociedad y lo valorado pueden ser objetos, sujetos o situaciones.

De acuerdo al análisis realizado por Pérez y Redondo (2006): los procesos de valoración propician que las emociones se transformen en respuestas idóneas ante determinadas situaciones, es decir que el sistema de valoración va a procesar la información, va a predecir y suscitar que las respuestas emocionales específicas tengan una mayor capacidad de adaptación ante determinada situación.

Es en ese marco que la opinión o valoración de los egresados universitarios sobre la formación recibida es importante para que la institución mejore o fortalezca la prestación del servicio de enseñanza que ofrece, así como para comprender al mercado laboral.

### **2.3.4. Competencia**

#### *Competencia y trabajo*



La incorporación del término competencia en el ámbito educativo como en el laboral hace pensar en la importancia de los resultados sobre los procesos de los aprendizajes como de los profesionales; y que la universidad y el trabajo están ligados y son inseparables.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT, 1997), reconoce que el enfoque de competencia laboral, surge como una necesidad de mejorar la calidad y pertinencia de la educación en la formación de recursos humanos para una sociedad en la que el avance de la tecnología y la producción exige un alto grado de competitividad.

Para Lasnier (2001) la competencia es el resultado de un de las capacidades, habilidades y conocimientos. De Miguel (2005) refiere que la competencia es el resultado de tres elementos que se relacionan: a) conocimientos, b) habilidades y destrezas y c) actitudes y valores.

Para Tobón (2007) las competencias son procesos complejos de desempeño que integran los saberes: el saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir; que permitan ejecutar actividades frente a los desafíos para resolver problemas con creatividad, motivación, entendimiento, emprendimiento, compromiso social (construyendo y fortaleciendo el tejido social), crecimiento sostenible con cuidado al medio ambiente, para contribuir al desarrollo personal y económico-empresarial; con compromiso ético y mejora continua desde una perspectiva metacognitiva.

Las competencias generales y específicas se adquieren durante la formación profesional y se perfeccionan a lo largo del desempeño o ejercicio profesional; en la cual debe existir armonía entre los conocimientos, la práctica, actitudes y valores.

En la educación por competencia se utiliza estrategias didácticas activas, como la resolución de problemas, estudio de casos, juego de roles entre otros, aproximando al estudiante a la realidad de lo que será

su desempeño profesional permitiéndoles ser eficaces y conscientes de que nunca terminarán de aprender, pues siempre deben estar actualizados con el avance de la ciencia y tecnología para no caer en la obsolescencia; es decir que el currículo por competencia permite integrar conocimientos globales y experiencias laborales.

Es importante que los profesionales formados según el enfoque de competencias, respondan al avance de la ciencia, tecnología y demandas de la sociedad; por ello es necesario que durante el proceso de formación se cuente con docentes capacitados pedagógicamente, permanentemente actualizados y con los recursos adecuados para que se cumplan los objetivos educativos del enfoque.

### **2.3.5. Plan de estudios**

“Plan de estudios” deriva de la expresión latina “ratio studiorum”, que significa organización racional de estudios. Berruezo-Follari (como se citó en Díaz, 2011) definen que los planes de estudio de educación superior se desarrollan a partir de la idea de lo que es una “carrera”, es decir de lo que es la carrera de medicina, psicología etc.

Glazman e Ibarrola (1978) refieren que el plan de estudios es la síntesis instrumental que permite seleccionar, estructurar, ordenar el aspecto social y cultural relevante de una profesión. Para Casarini (1999) y, Glazman e Ibarrola (1980) el plan de estudios y programas son documentos que establecen finalidades, contenidos y acciones que sirven de guía para que el maestro y estudiante desarrollen un currículum.

El plan de estudios según la Guía metodológica de diseño curricular para las carreras de la UNMSM (2012), es un elemento importante del currículo que amerita una toma de decisiones para realizar la selección y secuencia organizada de los contenidos de las asignaturas o módulos; a los cuales se les asigna un número de créditos en función al peso de

la asignatura relacionada a determinada área o función de desempeño profesional de la carrera según el perfil. Entre los planes curriculares 1996 y 2011 según los cuales se formaron los egresados de este estudio, no hay mucha variación; y se agrupan por las siguientes áreas: a) básica, b) propedéutica, c) profesional (incluye al internado) y, d) investigación y docencia.

En la Facultad de Medicina-UNMSM, el diseño de los planes y programas de estudio lo realiza una comisión conformada por autoridades, funcionarios, docentes expertos en el campo de la educación y en la carrera profesional, egresados, representantes de estudiantes y grupos de interés; con la expectativa de que los contenidos permitan formar profesionales que respondan a la demanda de la sociedad. El plan de estudios de Obstetricia responde a un enfoque sistémico, integral, humanístico; el cual se desarrolla en los espacios físicos de la universidad, en sedes hospitalarias (instituciones de salud de diferentes niveles) y la comunidad. Los primeros cuatro años están divididos en ocho semestres con un número de créditos establecido (26 como máximo y 12 como mínimo) con asignaturas secuenciales, algunas de las cuales exigen prerrequisitos por la necesidad de contar con una base de conocimientos, habilidades, actitudes y competencias previos y pertinentes, de acuerdo a la complejidad y especialidad, pretendiendo ser un plan de estudios innovador y creativo. El quinto año corresponde al Internado que se desarrolla en un año calendario, durante el cual deben cumplir: 70% de prácticas clínicas (rotaciones en consultorios de obstetricia y ginecología, sala de partos, hospitalización, neonatología, monitoreo electrónico fetal, psicoprofilaxis obstétrica, salud pública etc.) en el campo o sedes clínicas, 20% actividades académicas con temas de actualización y revisión de casos clínicos y 10% de elaboración de un proyecto de investigación.

### **2.3.6. Desempeño docente**

El término desempeño hace alusión a una acción o serie de acciones. En el caso del desempeño docente sería el actuar del docente dentro y

fuera del aula, y que permite proporcionar una visión de lo que realiza o deja de realizar; por ello, es fundamental hacer una revisión y retroalimentación con fines de mejorar la calidad educativa. El desempeño docente es también uno de los ejes de importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje; Acevedo L. (2002) lo define como el actuar del docente respecto a los aspectos importantes del ejercicio de su profesión; es decir lo que hace y cómo enseña. Para Montenegro (2003) el desempeño docente tiene funciones que son determinadas por factores: el propio docente, los estudiantes y el entorno; que cumple en diferentes campos como el relacionado a la planificación, al ambiente, la instrucción y la responsabilidad profesional con actitud reflexiva.

Es importante que el docente posea cualidades que le permitan un desempeño con calidad, para lo cual requiere una permanente capacitación y actualización de los avances en ciencia y tecnología, además de los procedimientos relacionados a su profesión, ya sea como obstetra o como docente; logrando alcanzar competencias entre las que se puede mencionar: pedagógicas, capacidad didáctica, investigación, de la especialidad profesional, dominio de las habilidades blandas, vocación, liderazgo, ética y respeto de los valores.

La didáctica como parte de la pedagogía permitirá al docente estudiar, planificar y seleccionar las estrategias, métodos y técnicas para la enseñanza aprendizaje que lo guiarán para la formación basada en competencias, las cuales estarán propuestas en el silabo de la asignatura correspondiente.

Según Mayo (como se citó en Struchiner y Rabetti, 2005) el docente es el responsable de seleccionar y optimizar los recursos utilizados en el proceso educativo; porque su competencia es dominar los contenidos y crear las mejores condiciones para facilitar el aprendizaje. Además, el docente y los estudiantes deben tener en cuenta que el aprendizaje es continuo durante toda la vida.

La UNESCO (2013) al realizar un análisis de los esfuerzos de los países América Latina y el Caribe para dar impulso a la educación, reconoce al docente como el “pilar fundamental” para el logro de la calidad educativa, afirmando que si los estudiantes no tienen docentes con la capacidad de generar mejores oportunidades de aprendizaje, no se conseguirá mejorar la calidad educativa.

Cabe mencionar que actualmente se da mucha importancia a la competencia pedagógica del docente y la capacidad de interrelación con los estudiantes; es en ese sentido que se debe tener en consideración que los docentes universitarios, especialmente de las carreras de salud, muchas veces enseñan sin contar con una formación para la enseñanza; por ello la necesidad de actualización tanto en su especialidad como en las metodologías y estrategias de enseñanza. También se debe considerar el hecho de que la mayoría de docentes universitarios son contratados por horas, con el sistema de prestación de servicios, como afirma Sisto (como se citó en Jeria, 2013).

### **2.3.7. Recursos educativos**

Según Díaz (1996) los recursos y materiales didácticos son los elementos apropiados o estrategias que el docente emplea, o puede utilizar como soporte o apoyo en su labor con los estudiantes. Es en ese sentido que las instituciones educativas deben contar con ellos para permitir el desarrollo adecuado de las actividades académicas, desde la infraestructura, mobiliario educativo, equipo audiovisual, materiales didácticos, laboratorios equipados con tecnología adecuada, biblioteca implementada adecuadamente y actualizada, así como contar con espacios para esparcimientos que son necesarios para asegurar la comodidad que permita una idónea enseñanza aprendizaje y que puede tener una relación determinante con la calidad de ésta.

Las instituciones responsables del aseguramiento de la calidad educativa en la educación superior cautelan el cumplimiento del servicio educativo. En el caso peruano la Superintendencia Nacional de

Educación Superior-SUNEDU en el Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano (2015), considera ocho condiciones básicas de calidad; siendo la tercera condición: la Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios entre otros); en ella se establece que el servicio educativo debe ofrecerse en una infraestructura que cumpla las normas vigentes que cuente con ambientes seguros, capacidad idónea, equipamiento suficiente y que sean de uso exclusivo para este servicio que permitan el cumplimiento de los fines para los que fue creado. En ese marco y para garantizar la calidad de servicio educativo, las universidades en coherencia con su oferta educativa deberían contar con la capacidad de gestión para que sus instalaciones cumplan con la antropometría de los ambientes, así como con el mobiliario, equipamiento y recursos necesarios para brindar adecuadamente el servicio que ofertan.

Los profesionales de la salud informan a la población en general sobre sus deberes y derechos en relación a su salud, lo que ha dado por resultado, que cada vez sean más los pacientes que conocen sus derechos, uno de los cuales es dar su consentimiento para que se le “utilice” para la docencia. Es así que para la enseñanza en medicina la simulación se ha convertido en una herramienta importante a nivel mundial. En el Perú aplica el “Consentimiento informado para las actividades de docencia durante la atención de salud”, en el marco de la Ley de Salud N° 26842 (1997) (Art 15-24) y la R.M. N° 078-2016/MINSA. Frente a esto, actualmente se prefiere el uso de simuladores y maquetas antes de que los estudiantes estén en contacto con los pacientes, lo que evita afectar la salud e integridad de las personas. Según Guaral Nick (2009):

“las situaciones simuladas permiten a los estudiantes aprender haciendo, con un énfasis marcado en los componentes educativos, es decir, practicar y desarrollar habilidades en un ambiente realista...” (p1).

Antes de realizar procedimientos directamente en los pacientes se debe realizar la práctica en simuladores y/o maquetas, los cuales gracias al avance de la tecnología, permiten adquirir habilidades y destrezas sin causar traumas en los pacientes.

### **2.3.8. Campo clínico - sedes docentes**

El proceso de formación por medio de las prácticas en instituciones de atención de salud es un complemento para la pedagogía que permite el entrenamiento de estudiantes, internos y residentes; las cuales se realizan en las diversas instituciones de salud de diferentes niveles y complejidad y que son los denominados campos clínicos. Para acceder a ellos se establecen convenios entre la institución de salud y la universidad, de esta manera, se pueden utilizar sus instalaciones y “el proceso de producción de servicios” para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje para estudiantes de las carreras médicas y afines.

En el estudio sobre la situación de los campos clínicos en el Perú, realizado en seis sedes docentes de Lima de tres grupos de carreras: medicina, obstetricia, enfermería (Arroyo, 2007), se evidenció que para realizar las prácticas de los últimos tres años de estudios hay excesivos estudiantes en los institutos y hospitales debido al modelo medicalizado de formación; y que no son muy utilizados los establecimientos periféricos del primer nivel de atención que son los que han crecido.

### **2.3.9. Pertinencia de la carrera**

Pertinente es un concepto que deriva del latín “pertinens”; se refiere a lo oportuno, adecuado o relevante hacia un fin.

La UNESCO (1998) reconoce que “la pertinencia se considera particularmente en función del papel de la Educación Superior como sistema y de cada una de sus instituciones hacia la sociedad, así como en función de las expectativas de ésta respecto a la Educación Superior”.

La educación superior como proceso de formación profesional es muy importante y necesaria, en la medida que responda a las necesidades y requerimientos de la sociedad en el marco de un mundo cambiante y globalizado; y, la pertinencia de la carrera se da cuando esta responde a las exigencias de la sociedad para contribuir a solucionar los problemas de la población y cuando permite su desarrollo y bienestar futuro. En esa perspectiva, la pertinencia de la educación superior en la formación de profesionales, es un fenómeno complejo que se genera de la concepción de conocimientos y el resultado de las relaciones interactivas entre la universidad, sus egresados y los usuarios; en el que lo esperado por la sociedad sería que los egresados, contribuyan en el marco de su competencia a la solución de los problemas apremiantes con respeto a sus derechos, ética y práctica de valores.

Para saber si se está cumpliendo con ello, la universidad debería indagar sobre la situación de sus egresados: si responden a los requerimientos, expectativas y exigencias de la sociedad, en el caso del sector salud si los servicios que brindan en los diferentes sectores públicos o privados son los esperados.

### *Egresado*

Según SINEACE, egresado: “es el estudiante de una institución de educación superior que ha completado satisfactoriamente el conjunto de cursos de un programa de estudios”. Es decir que el egresado de la E.P. de Obstetricia de la UNMSM, es el que ha cumplido con el plan de estudios de los cursos (cuatro años) del área básica, propedéutica y profesional y un año de internado correspondiente a las prácticas en el campo clínico; que les ha permitido adquirir las competencias para brindar atención integral a la mujer, familia y comunidad; especialmente para dar atención a la mujer en las etapas pre-concepcional, concepcional (Pre-natal, Intranatal y Post-natal) y post concepcional, así como al recién nacido normal en el marco de su competencia.



Para este estudio la muestra estuvo conformada por los egresados de la E.P. de Obstetricia (graduados o no), que concluyeron sus respectivos planes de estudios (1996 o 2011) con una duración de cinco años: cuatro años u ocho semestres con desarrollo de cursos y un año calendario de internado.

Para Cedeño (2014) el monitoreo a los egresados permite planificar el sistema educativo superior, respondiendo a las exigencias y necesidades de la sociedad considerando el entorno y momento histórico; asimismo el desempeño de los egresados en el mercado laboral y su comportamiento en el posgrado son indicadores confiables para valorar la pertinencia, idoneidad y vigencia de la carrera educativa que los formó.

La universidad puede conocer la calidad del servicio educativo brindado a través del egresado como fuente de información y retroalimentación, así como de su desempeño en la sociedad en las diferentes funciones para los que fue formado en el marco de la ética y valores.

### *Graduado*

De acuerdo al Capítulo X artículos N° 105 y 106 de la Ley universitaria N° 30220 (2014) graduados son quienes han concluido los estudios en la universidad y habiendo cumplido los requisitos académicos correspondientes reciben el grado que otorga dicha universidad. Los graduados integran la comunidad universitaria. Asimismo, las universidades pueden contar con una asociación de graduados aprobada por Consejo Universitario y ratificada por la Asamblea Universitaria y debe estar conformada por no menos del 10% de graduados de los últimos diez años, quienes deben estar debidamente registrados.

### **2.3.10. Inserción laboral definición o conceptos**

Según Blanco y Gutiérrez (1996) la inserción laboral es un término que se refiere al proceso de incorporación de un individuo a la actividad económica, Rodríguez (2013) además agrega que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida. Es así que la inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral y que tiene incidencia en el desarrollo personal (García-Blanco, 2018).

Según Bisquerra (1992) la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como las características de las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral y Donoso-Vásquez (2000) complementa que está estrictamente ligada con el concepto de “transición” desde la vida académica a la laboral. Por ello, la inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, ya que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar (Martínez-Rodríguez, 2009).

La empleabilidad es definida por la Real Academia Española como el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo (RAE, 2020). García-Gutiérrez (2014) menciona que supone el desarrollo de competencias que desarrollen la capacidad de los estudiantes para integrarse en el mercado del trabajo y permanecer en él a lo largo del tiempo o incluso poder volver a él si lo abandona temporalmente (García-Gutiérrez, 2014). La empleabilidad destaca por ser algo personal al depender de las capacidades de cada individuo y de la formación adquirida a lo largo de su trayectoria vital (García-Blanco, 2018).

Enríquez y Rentería (2007) concluyen que empleabilidad es un constructo que reúne una serie de características dinámicas que evolucionan en relación al contexto en que se encuentran inmersas las

personas. En esta línea, existe una corriente que estudia la empleabilidad como un conjunto de factores intrínsecos al individuo que aumentan o disminuyen sus opciones de conseguir un empleo. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2017), la empleabilidad se entiende como el conjunto de conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo.

### *Inserción laboral*

La universidad se considera el espacio social por excelencia donde confluyen las ideas, las reflexiones y el intelecto, que contribuyen a la transformación del ser y el quehacer de la sociedad (Gallego, 2014).

La inserción en el mundo laboral es un objetivo de las personas, porque está vinculada con la integración social, y porque les permite a los individuos la independencia, autonomía y libertad. Sin embargo, cuando existen dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario el individuo manifiesta vulnerabilidad que le lleva a estar indefenso frente a las exigencias de ciertos sectores sociales, pudiendo ser percibido como exclusión social en diferentes ámbitos como familiar, educativo, social, comunitario, etc. (Jurado de los Santos y Olmos, 2010).

La educación superior representa una herramienta necesaria para el desarrollo económico y social de un país, para fortalecer su cultura, mantener orden en la sociedad y combatir la pobreza. Asimismo, la persona que tiene formación superior y por lo tanto ha dedicado años a su formación académica, tiene más posibilidad de insertarse en el mundo laboral, y lograr buena calidad de vida (Pelayo, 2012.). Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos, el primero, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimiento”. “habilidades” o “competencias” importantes para su uso en el trabajo; el segundo, dicho vínculo puede describirse como parte de una meritocracia educacional (Vidal, 2003.)

La sociedad actual está demandando, no sólo profesionales con muchos conocimientos, sino también con las competencias y las actitudes necesarias para hacer frente a los nuevos retos que está deparando la realidad socio-laboral (Pérez de las Vacas et al., 2009); por lo tanto, es fundamental promover el desarrollo de competencias para que los egresados se adapten a un entorno social y económico que se encuentra en constante desequilibrio (González y Rebollo-Quintela, 2018). Desde la academia, las universidades y el gobierno vienen desarrollando esfuerzos por entender este fenómeno y fortalecer el diseño de políticas y estrategias que alivien la frustración de muchos egresados y sus familias principalmente cuando la etapa de inserción laboral se prolonga demasiado (Wiener, 2018). Las acciones que desempeña la academia para atender una formación específica dirigida a la inserción laboral es imprescindible, esto se puede lograr a través del impulso y orientación a cada egresado en ese ámbito (formación para el emprendimiento, para la búsqueda del primer empleo, etc.) (García-Blanco, 2018).

#### *Características de la inserción laboral*

Se consideran tres sistemas de interacción en los modelos que describen la inserción laboral: el sujeto que quiere acceder al mercado laboral, el mercado de trabajo y la política económica que establece la legislación (Cravero, 2016). Un estudio en España (Pérez et al., 2018) menciona algunos rasgos o características:

- La evolución en el comportamiento del empleo de los titulados universitarios ha sido mucho más dinámica que la de las personas con otros niveles de estudio.
- Las tasas de paro de los universitarios son siempre más bajas que las de las personas con menores niveles educativos.
- El nivel de estudios completado y las ventajas asociadas a los estudios universitarios son reconocidos en diferentes ámbitos de la inserción laboral, como el de los salarios.

### *Factores que influyen en la inserción*

Cuando se analiza el proceso de la inserción laboral es recomendable seguir un enfoque multidisciplinario ante la diversidad de factores que lo determinan (Martínez-Rodríguez, 2009). El impacto de la coyuntura económica es muy importante por las propias características del mercado de trabajo de los países en desarrollo, la desaceleración de los niveles de crecimiento de la economía ha estado afectando el ritmo de productividad y la generación de nuevos puestos de trabajo para la población económicamente activa, provocando que las personas que desean insertarse en el mercado laboral no encuentren trabajo, principalmente los egresados de las universidades (González, 2016). Algunos factores que influyen facilitando o dificultando la inserción laboral, son de índole formativa, ambientales y personales. Entre algunos factores con mayor citación se tienen:

### *Factores socioeconómicos*

El modelo neoclásico considera que los recursos humanos en un mercado de competencia dependen de la oferta y demanda, de la que deriva el nivel de empleo y salario. No se considera el factor humano, salvo por el reconocimiento de que hay costes fijos de empleo producto de la selección, reclutamiento y formación específica para desarrollar el trabajo. La demanda de trabajo depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y renta que recibe por trabajar (Martínez-Rodríguez, 2009). La compraventa de fuerza de trabajo está llena de consecuencias para el sistema de producción capitalista, que hay que tener presente a la hora de analizar la inserción laboral (Martínez-Rodríguez, 2009). Sin embargo, las evidencias estadísticas reportan un crecimiento acelerado de la oferta y demanda (por parte de los jóvenes) de educación superior –ya sea universitaria o técnica- y, al mismo tiempo, de un incremento del desempleo y del subempleo, y niveles remunerativos decrecientes (Wiener, 2018).

La Teoría de la competencia por los puestos de trabajo, considera competir por los puestos y no por los salarios, los que dependerán del puesto que ocupa. La experiencia laboral y la formación proveen al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán ser más competitivo y acceder a mejores puestos de trabajo (Martínez-Rodríguez, 2009). En la modalidad americana, una estrategia de bajos salarios para los “puestos de entrada” ha permitido el surgimiento de una elevada cantidad de nuevos empleos de baja calidad en el sector privado, que constituye el grueso de las posiciones ocupadas por los jóvenes pero que muestran una fuerte movilidad de salida hacia posiciones de más calidad (Blanco y Gutiérrez, 1996).

La herencia social y cultural normalmente se relega por el supuesto de que la academia transforma; la titulación es importante, pero la socialización que ha recibido es fundamental para la adquisición de determinadas habilidades y destreza que ha utilizado en situaciones límite (Martínez-Rodríguez, 2009). Piaget otorga importancia a la interacción sujeto-medio como forma de explicar sus conductas. La enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las trayectorias académicas y laborales de las personas, al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas, resultantes del proceso de socialización (Martínez-Rodríguez, 2009).

### *Factores Educativos*

La Teoría del Capital Humano analiza el papel que la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento desempeñan en los procesos de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad (Martínez-Rodríguez, 2009). Esta teoría considera que los individuos invierten en la educación con la finalidad de que en el futuro puedan obtener recompensas; tal es así que a mayor inversión permitiría acceder a mejores trabajos. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual

(Martínez-Rodríguez, 2009). Hay que considerar también el modelo de meritocracia, donde los méritos (títulos, grados) son el fundamento de los logros laborales y por ende de la estratificación y de la lucha entre grupos de estatus. Este enfoque considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo (Guerrero, 1996). Según estudios sobre la inserción parecería que las atribuciones están influenciadas por el nivel de estudios, es decir, a mayor nivel de estudios, mayor éxito en los estudios y en el trabajo (Casals et al., 1991).

### *Modalidades de empleo*

#### *Transición universidad - empleo SERUMS*

La transición a la vida activa es un paso importante pero en algunos casos demanda mucho tiempo y pone en tela de juicio el logro educacional (García-Blanco, 2018) convirtiéndose en una etapa a veces crítica en el desarrollo de cualquier egresado (González y Rebollo-Quintela, 2018), a esto se aúna que la mayoría de las veces suele coincidir con la etapa juvenil, por lo tanto pasará de una situación educativa y familiar dependiente a una posición de mercado de trabajo e independización familiar. La incorporación a un centro laboral consta de un proceso de socialización laboral, el cual es continuo, dinámico e interactivo entre el trabajador y su ambiente laboral, y que configura la personalidad del trabajador respecto a sus creencias, actitudes y valores respecto al trabajo (Pérez de las Vacas et al., 2009).

La transición desde el egreso de la universidad al mundo laboral pareciera un proceso lineal, pero el mercado laboral tiene sus características propias con una serie de factores de carácter objetivo, subjetivo, personal y contextual que resultan difíciles de anticipar y controlar (Rojas et al., 2011). A esto se podría sumar la preparación que tienen los profesionales en tres áreas claves como expresión oral y escrita, habilidades interpersonales y adaptación al mundo laboral; como se menciona en un estudio del Centro de Medición MIDE-UC realizado en Chile (2008). La variedad de sistemas de transición es limitada en algunos países, así, por un lado, la mayoría de las diferencias suele

identificar dos grupos esenciales: uno más basado en las dinámicas del mercado y otro más vinculado a un entramado de instituciones políticas de bienestar; por otro lado, las diferencias propias del sistema de transición se reducen a medida que se observa la movilidad laboral a secuencias posteriores a la inserción (Blanco y Gutiérrez, 1996).

### *Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú*

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR (Ministerio de Justicia y Derechos humanos, 2016), la carrera administrativa en el Perú viene a ser un conjunto de principios, normas y procesos que reglamenten el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos que tienen una situación estable, brindan servicio en forma permanente. Se basa en principios como la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido y retribución justa y equitativa. En el Perú actualmente existen 15 regímenes laborales. Se clasifican en:

#### *- Régimen General*

Pueden ser de carrera que les permite promocionarse en la carrera administrativa, o con vínculo laboral sin posibilidades de promocionarse o escalar.

- a. Carrera: que está normado por el Decreto Legislativo N° 276 del año 1984.
- b. Sin carrera con vínculo laboral: cuenta con beneficios de un servidor con estabilidad, pero no tiene la posibilidad de escalar. A su vez pueden ser:
  - Régimen de la actividad privada cuya norma es el Decreto legislativo N°728 del año 1991.
  - Contratación Administrativa de Servicios-CAS, normado por el Decreto Legislativo N°1057 del año 2008 y que fue modificado en el año 2012.

#### *- Régimen de Carreras especiales*

En la que cada una tiene una ley propia que la rige:



- a. Profesorado y Magisterial, que les rige las leyes N° 24029 del año 1984 y la Ley 29062 del año 2007.
- b. Docentes universitarios, normado por la Ley 23733 del año 1983.
- c. Profesionales de la salud, según la Ley 23536 del año 1982.
- d. Asistenciales de la salud basado en la Ley 28561 del año 2005.
- e. Magistrados, para quienes rige la Ley 29277 del año 2008.
- f. Fiscales, normados por el Decreto Legislativo N° 052 del año 1981 y modificado el año 2010.
- g. Diplomáticos, normados por la Ley 28091 del año 2003 y modificada en el año 2005.
- h. Servidores penitenciarios, le norma la Ley 29709 del año 2011.
- i. Militares y policías a quienes les rige la Ley 28359 del año 2004 y la Ley 27238 del año 1999.
- j. 3) Otros regímenes:
- k. 3.1 Sin Carrera con vínculo laboral: que considera a los Gerentes públicos a quienes les rige el Decreto Legislativo N°1024 del año 2008.
- l. 3.2 Sin Carrera con vínculo civil:
- m. Convenios de administración con el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo-PNUD.
- n. Fondo de Apoyo Gerencial normado por el Decreto Ley N°25650 del año 1992.

### *Servicio de terceros*

Es un acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajador bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona natural o jurídica denominada empleador a cambio de una remuneración.

Régimen laboral de la actividad privada en el Perú (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2018)

- a. Contratos de plazo indefinido: son los que constituyen una regla general para el contrato en el Perú y no tienen una duración específicamente definida.
- b. Contratos de duración determinada: para esta modalidad de contrato, la legislación necesita que se cuente con una prueba para que sea una causa que permita esta condición; como ser para una obra o servicio puntual, por una eventualidad o accidente o por una necesidad temporal.

Remuneración mínima vital- RMV (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2018)

Es la remuneración que fija el Ministerio de Trabajo y promoción social, del cual regula su cambio de acuerdo a las variaciones económicas como la inflación y la productividad multifactorial; es aprobada por Decreto Supremo del Ejecutivo. La Remuneración Mínima Vital-RMV; es la cantidad mínima que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa que dura ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

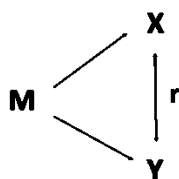
El Informe final de la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo”, que fue aprobado por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2007; institucionalizó y dio reglas de previsibilidad a la determinación del sueldo mínimo vital (SMV). El haber establecido el SMV, disminuye las inequidades de información y permite que haya indicadores que sirvan de referencia en el mercado de trabajo.

El rol que cumple el SMV es importante especialmente para los trabajadores, porque permite equilibrar el mercado de trabajo, aunque no existe un mecanismo para que se incremente como en otros países, quedando a criterio del presidente (Bullard y Gamero,2014).

## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño y tipo de investigación

Estudio de diseño observacional, con enfoque cuantitativo, de tipo analítico y de corte transversal. De manera gráfica el diseño y tipo de estudio adoptado fue como se presenta a continuación:



**Donde:**

M = Muestra

X = Formación profesional

Y = Inserción laboral

r = Relación

### 3.2. Unidad de análisis

Egresado de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el periodo 2013 al 2017.

### 3.3. Población de estudio

La población estuvo constituida por 298 egresados de la E.P. de Obstetricia en el periodo 2013 al 2017; de acuerdo al informe de la Unidad de Matricula de la Facultad de Medicina de la UNMSM.

### 3.4. Tamaño de muestra

Fue estimado con el programa estadístico Epidat 4.2, se utilizó el comando para el cálculo de una proporción de una población finita. Los valores considerados fueron de un 95% de nivel de confianza, un 5% de precisión o error, una proporción aproximada con el fenómeno de 50% y un tamaño poblacional de 298. Con lo cual, la muestra mínima necesaria fue de 169 egresados, la misma que fue estratificada según la proporción correspondiente a la población.

<b>Año de egreso</b>	<b>Población</b>	<b>Proporción (%)</b>	<b>Muestra</b>
2013	37	12,4	21
2014	69	23,2	39
2015	73	24,5	41
2016	63	21,1	36
2017	56	18,8	32
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>100</b>	<b>169</b>

Es preciso señalar que debido al alcance del instrumento se logró realizar el cuestionario a 181 egresados de los distintos años seleccionados, constituyéndose como el tamaño de muestra final del estudio.

### **3.5. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- Egresado de la E.P. de Obstetricia de la UNMSM en el año 2013 al 2017.
- Egresado que aceptó voluntariamente ser partícipe de la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- Egresado de la E.P. de Obstetricia de la UNMSM, que no llenó íntegramente el instrumento de recojo de información.

### **3.6. Selección de muestra**

Se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia.

### **3.7. Identificación de variables**

**Variable de estudio 1:** Valoración de la formación profesional

**Definición operacional:** Es el proceso enseñanza aprendizaje basado en el plan curricular de la carrera, destinado a la adquisición de competencias profesionales que permitan a las personas el ejercicio profesional en Obstetricia.

**Variable de estudio 2:** Inserción laboral

**Definición operacional:** Es el acceso al mercado laboral, mediante un puesto de trabajo relacionado con la formación profesional en Obstetricia de la persona que lo va a desempeñar.

### 3.8. Hipótesis

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** No existe relación significativa entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.

**Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.

### 3.9. Técnica e instrumentos de recolección de datos

#### Plan de recolección

El proyecto de investigación fue presentado a la Unidad de Posgrado para su aprobación, con el documento que certificaba este proceso se procedió a solicitar la relación nominal de los egresados de la E.P. de Obstetricia durante el periodo 2012 al 2017 a la Unidad de matrícula, grados y títulos de la Facultad de Medicina a través del Departamento Académico de Obstetricia. Posteriormente, se realizaron coordinaciones con los ex delegados generales de los egresados, a fin de identificar algún medio de contacto, como número de celular o correo electrónico. Con el término de esta etapa se distribuyó el enlace de acceso al

instrumento, previo a su resolución se contó con el consentimiento informado, el cual era aceptado mediante una declaración de participación voluntaria en la misma plataforma. El tiempo de resolución promedio del instrumento fue de 15 minutos, y cuyas respuestas eran guardadas automáticamente en un archivo online, las mismas que eran revisadas para verificar que la información declarada haya sido adecuadamente registrada.

### **Técnica de recolección**

Se utilizó la encuesta estructurada online, dirigida a fuente de observación primaria, que los constituyeron los egresados de la E.P. de Obstetricia de la UNMSM.

### **Instrumentos de Recolección de Datos.**

Para el recojo de datos, se elaboraron dos cuestionarios, el primero tipo Likert, para medir la valoración de la formación de los egresados, y el segundo para conocer la situación de la inserción laboral.

A continuación, se presenta la estructura general de ambos instrumentos:

**Cuestionario sobre inserción laboral.** Instrumento que presenta ítems con opciones de respuestas cerradas y abiertas.

- Introducción
- Datos generales
- Inserción laboral. Consta de dos secciones, una para los egresados que se encuentran laborando (9 ítems); y otra para los que no laboran (6 ítems)

### **Validez de contenido**

La validez de contenido se realizó por medio de un jurado de cinco expertos de reconocida trayectoria académica en la docencia universitaria, pertenecientes a la Facultad de Medicina y, Farmacia y Bioquímica de la UNMSM. Cada uno realizó una revisión metodológica

y estructural del instrumento, y otorgó una valoración al mismo. Según los puntajes asignados, este cuestionario presentó un índice de concordancia entre jueces igual a 1,00; reflejando que el instrumento posee una elevada validez. Dichos jueces fueron los que se detallan a continuación:

<b>Jueces</b>	<b>Valoración de indicadores</b>
Dra. Ana Estela Delgado Vásquez	100%
Dra. Mery Soledad Montalvo Luna	100%
Dra. María Elena Salazar Salvatierra	100%
Dra. Zaida Zagaceta Guevara	100%
Dr. Oscar Munares García	100%

### **Escala de Likert sobre la valoración de la formación académica.**

Instrumento dividido en cinco secciones, de acuerdo a las dimensiones de las variables, los ítems tuvieron opciones de respuesta politómica en escala. Se otorgó 5 puntos si la respuesta fue “Muy Bueno”; 4 puntos, si fue “Bueno”; 3 puntos, si fue “Regular”; 2 puntos, si fue “Malo”; y 1 punto, si fue “Muy malo”.

- Plan de estudios (9 ítems),
- Desempeño Docente (4 ítems)
- Recursos (4 ítems)
- Sedes docentes-campo clínico (2 ítems)
- Pertinencia de la carrera para el ejercicio profesional (3 ítems).

El valor final de la variable se realizó a través de la sumatoria de los puntajes obtenidos en los ítems. De acuerdo a la distribución propia de la escala Likert, se consideraron los siguientes puntajes y categorías correspondientes.

Percepción desfavorable	: 22 a 51 puntos
Percepción medianamente favorable	: 52 a 81 puntos
Percepción favorable	: 82 a 110 puntos

### **Confiabilidad**

Se realizó una prueba piloto en 25 egresados, con el propósito de evaluar la consistencia interna del instrumento. Se estimó el coeficiente

de Alfa de Cronbach, el cual fue igual a 0,920, demostrándose que el cuestionario tipo Likert posee una elevada confiabilidad.

<b>Estadísticas de elemento</b>			
	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Alfa si se elimina el elemento</b>
Ítem 1	3,95	0,74	0,917
Ítem 2	4,28	0,78	0,916
Ítem 3	4,47	0,67	0,918
Ítem 4	4,66	0,57	0,924
Ítem 5	4,04	0,86	0,916
Ítem 6	4,47	0,51	0,916
Ítem 7	3,57	0,92	0,916
Ítem 8	3,23	1,04	0,917
Ítem 9	3,00	0,89	0,913
Ítem 10	3,90	0,76	0,912
Ítem 11	3,61	0,58	0,916
Ítem 12	3,33	0,65	0,915
Ítem 13	4,14	0,57	0,918
Ítem 14	3,47	0,74	0,916
Ítem 15	3,19	1,12	0,910
Ítem 16	3,38	0,86	0,916
Ítem 17	3,76	0,94	0,910
Ítem 18	4,09	0,53	0,915
Ítem 19	4,52	0,60	0,922
Ítem 20	4,09	0,70	0,917
Ítem 21	4,52	0,60	0,915
Ítem 22	4,61	0,49	0,923

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N</b>
0,920	22

### 3.10. Análisis e interpretación de la información

#### Análisis descriptivo

Para este fin se consideró el tipo de variable; para las cualitativas, se estimaron las frecuencias absolutas y porcentajes, los cuales fueron distribuidos en tablas de contingencia y univariadas. Además, se presentaron gráficos de barra o circulares según correspondió. En tanto, para las cuantitativas se calculó la media, como medida de tendencia central, y la desviación estándar, como medida de dispersión.



### **Estrategias para la prueba de hipótesis**

Para el contraste de hipótesis se utilizó la prueba chi cuadrado a un 95% de nivel de confianza. Al respecto, se consideró que con un p valor estimado menor a 0,05 se rechazó la hipótesis nula; y en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna. Con un p valor mayor a 0,05 no se rechazó la hipótesis nula.

### **3.11. Aspectos éticos**

Durante el desarrollo y ejecución de la investigación se respetaron íntegramente los principios de la ética para las investigaciones, el principio de beneficencia, dado que los hallazgos serán de utilidad para los gestores educativos de la E.P. de Obstetricia; no maleficencia, puesto que la aplicación de instrumentos no representaron ni implicaron algún riesgo para la salud mental ni física de los participantes; autonomía, porque la participación fue estrictamente voluntaria, lo cual se reflejó en el uso del consentimiento informado; y justicia, puesto que los datos fueron de uso exclusivo para el estudio y tratados con la confidencialidad debida para evitar el reconocimiento de los participantes. Antes de que puedan acceder al instrumento se les informó el objetivo de la investigación, se les garantizó el anonimato, intimidad y confidencialidad de la información proporcionada. Se les comunicó que el dato de identificación no se verá en la investigación. Asimismo, en la plataforma online se les solicitó su colaboración voluntaria garantizándoles el anonimato.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Presentación de resultados

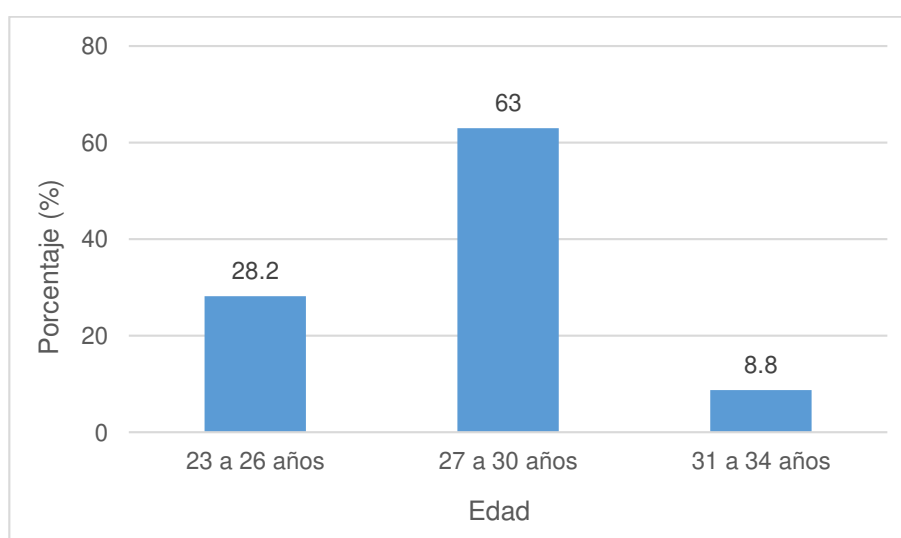
**Tabla 1**

*Edad de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
	27,6 ± 2,05	
23 a 26	51	28,2
27 a 30	114	63,0
31 a 34	16	8,8
<b>Total</b>	181	100

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 1.** *Edad de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 1 y gráfico 1 se observa que la edad promedio de los egresados de obstetricia fue de  $27,6 \pm 2,05$  años, además, 63% tenía entre 27 y 30 años, 28,2% tenía entre 23 y 26 años, y 8,8% tenía entre 31 y 34 años.

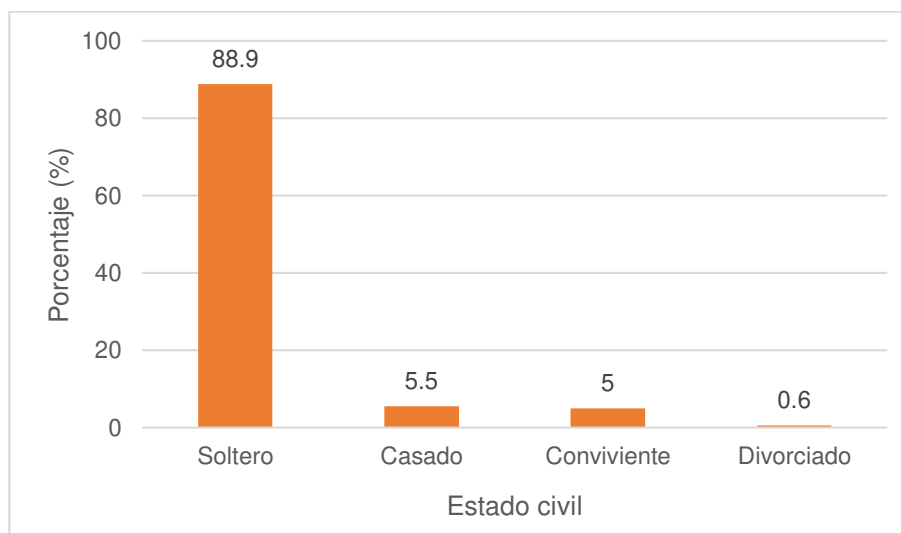
**Tabla 2**

*Estado civil de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Soltero	161	88,9
Casado	10	5,5
Conviviente	9	5,0
Divorciado	1	0,6
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 2.** *Estado civil de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 2 y gráfico 2 se aprecia que 88,9% de los egresados de obstetricia eran solteros, 5,5% era casado, 5% era conviviente y 0,6% era divorciado.

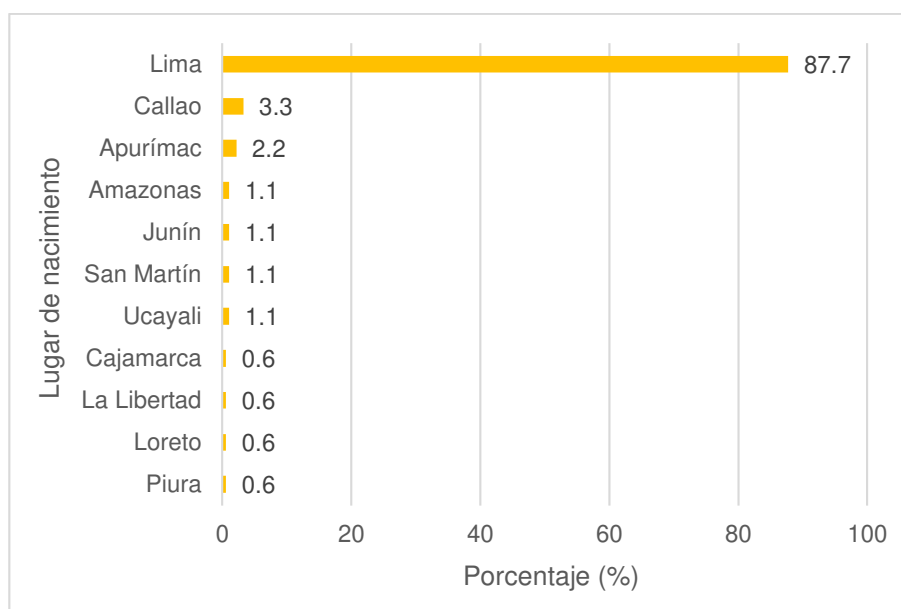
**Tabla 3**

*Lugar de procedencia de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Lima	159	87,7
Callao	6	3,3
Apurímac	4	2,2
Amazonas	2	1,1
Junín	2	1,1
San Martín	2	1,1
Ucayali	2	1,1
Cajamarca	1	0,6
La Libertad	1	0,6
Loreto	1	0,6
Piura	1	0,6
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 3.** *Lugar de procedencia de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 y gráfico 3 se observa que 87,7% de los egresados de obstetricia procede del departamento de Lima, 3,3% del Callao, 2,2% Apurímac y 0,6% Cajamarca, La Libertad, Loreto y Piura, respectivamente.

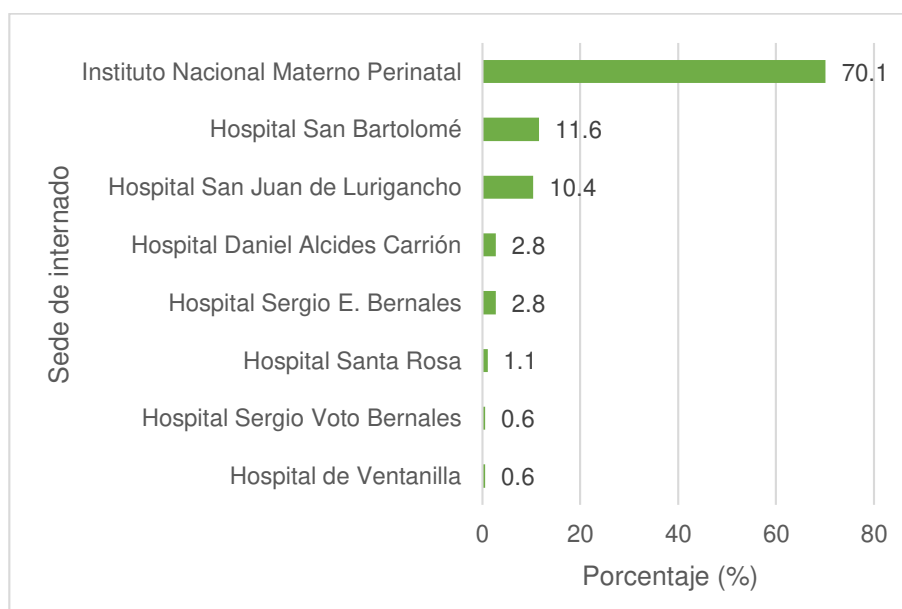
**Tabla 4**

*Sede de internado de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	n	%
Instituto Nacional Materno Perinatal	127	70,1
Hospital San Bartolomé	21	11,6
Hospital San Juan de Lurigancho	19	10,4
Hospital Daniel Alcides Carrión	5	2,8
Hospital Sergio E. Bernales	5	2,8
Hospital Santa Rosa	2	1,1
Hospital Sergio Voto Bernales	1	0,6
Hospital de Ventanilla	1	0,6
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 4.** *Sede de internado de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 4 y gráfico 4 se muestra que 70,1% de los egresados de obstetricia realizó su internado en el Instituto Nacional Materno Perinatal, 11,6% en el Hospital San Bartolomé, 10,4% en el Hospital San Juan de Lurigancho y 0,6% en el Hospital Sergio Voto Bernales y Hospital de Ventanilla, respectivamente.

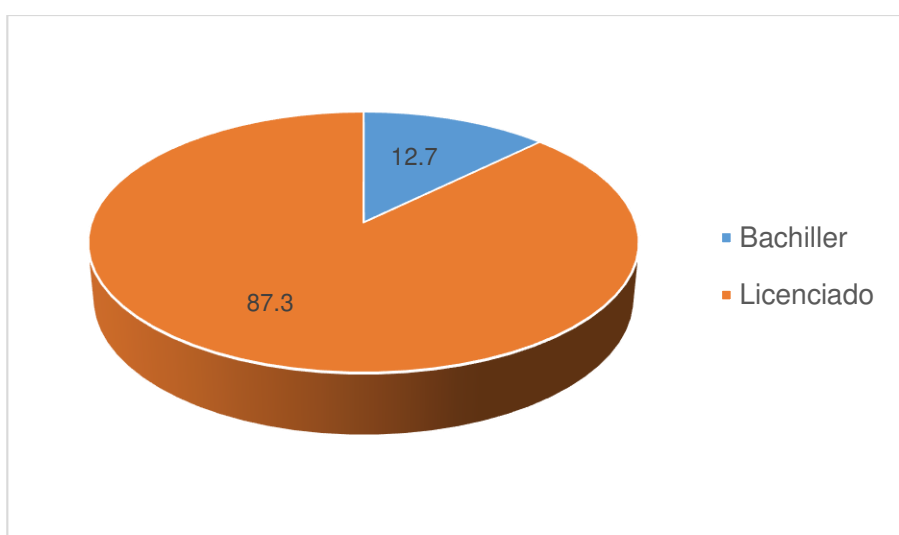
**Tabla 5**

*Condición académica de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Bachiller	23	12,7
Licenciado	158	87,3
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 5.** *Condición académica de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 5 y gráfico 5 se observa que 87,3% de los egresados de obstetricia eran Licenciados y 12,7% eran bachilleres.

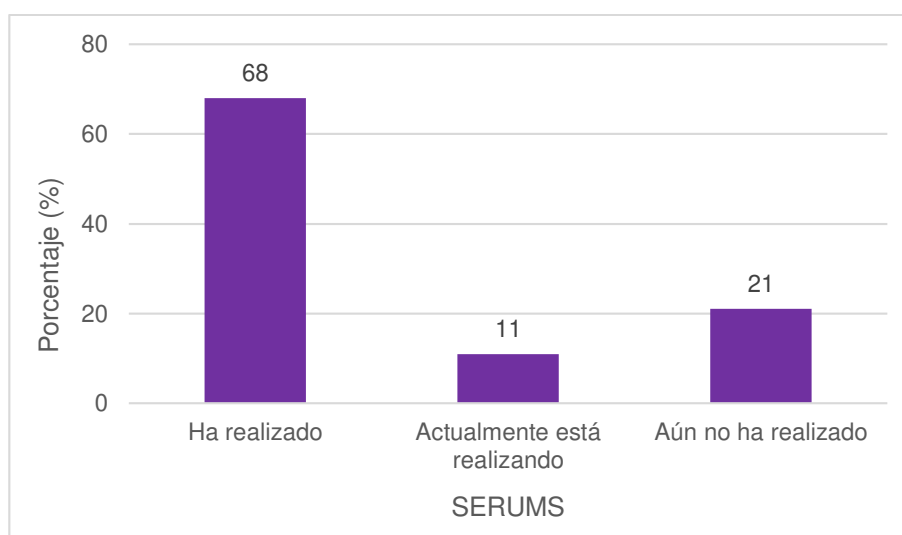
**Tabla 6**

*SERUMS en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Ha realizado	123	68,0
Actualmente está realizando	20	11,0
Aún no ha realizado	38	21,0
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 6.** *SERUMS en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 6 y gráfico 6 se muestra que 68% de los egresados de obstetricia ya habían realizado SERUMS, 21% aún no lo había realizado y 11% se encontraba realizándolo.

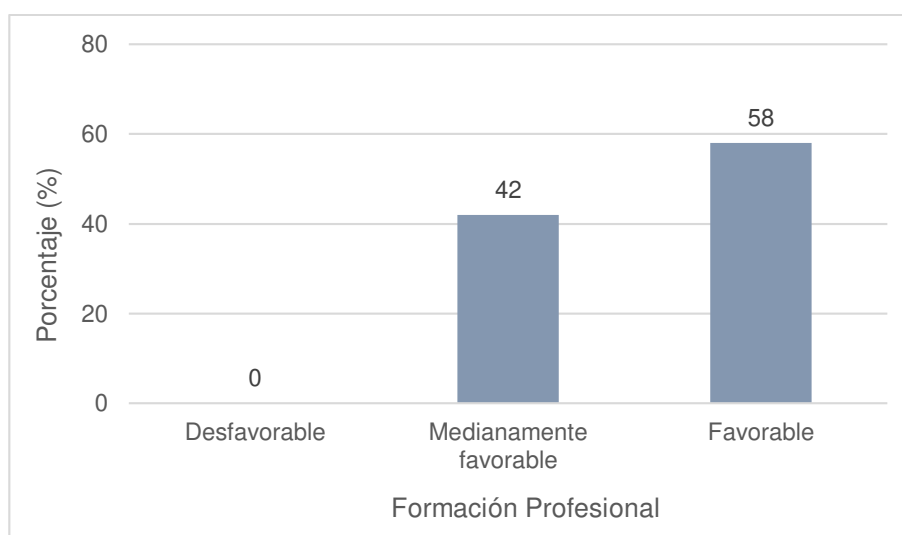
**Tabla 7**

*Valoración de la formación profesional en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Desfavorable	0	0
Medianamente favorable	76	42,0
Favorable	105	58,0
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 7.** *Valoración de la formación profesional en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 y gráfico 7 se aprecia que 58% de los egresados de obstetricia valoraron favorablemente su formación profesional, 42% la valoraron como medianamente favorable y no se reportaron casos de una valoración desfavorable.

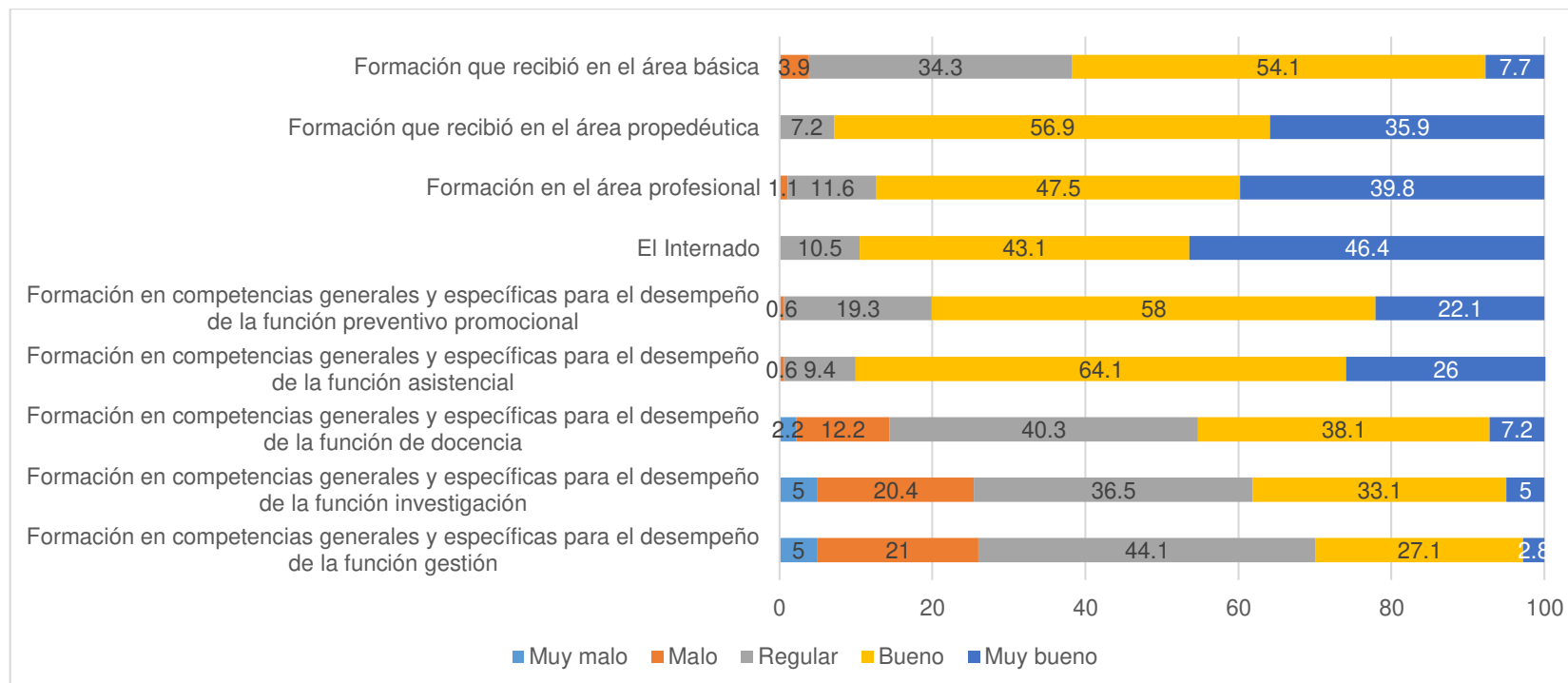


**Tabla 8***Valoración del plan estudios en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>Muy malo</b>		<b>Malo</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>		<b>Muy bueno</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Formación que recibió en el área básica	0	0	7	3,9	62	34,3	98	54,1	14	7,7
Formación que recibió en el área propedéutica	0	0	0	0	13	7,2	103	56,9	65	35,9
Formación en el área profesional	0	0	2	1,1	21	11,6	86	47,5	72	39,8
El Internado	0	0	0	0	19	10,5	78	43,1	84	46,4
Formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función preventivo promocional	0	0	1	0,6	35	19,3	105	58,0	40	22,1
Formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función asistencial	0	0	1	0,6	17	9,4	116	64,1	47	26,0
Formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función de docencia	4	2,2	22	12,2	73	40,3	69	38,1	13	7,2
Formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función investigación	9	5,0	37	20,4	66	36,5	60	33,1	9	5,0
Formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función gestión	9	5,0	38	21,0	80	44,1	49	27,1	5	2,8

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 8.** Valoración del plan estudios en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 12 y gráfico 12 se aprecia que 46,4% de los egresados de obstetricia valoraron como muy bueno su internado, 64,1% consideró como regular la formación en competencias para el desempeño asistencial, 44,1% refirió como regular la formación en competencias para el desempeño en la gestión, 20,4% consideró como mala la formación en competencias para el desempeño en la investigación y 2,2% calificó como muy malo la formación en competencias para el desempeño en la docencia.

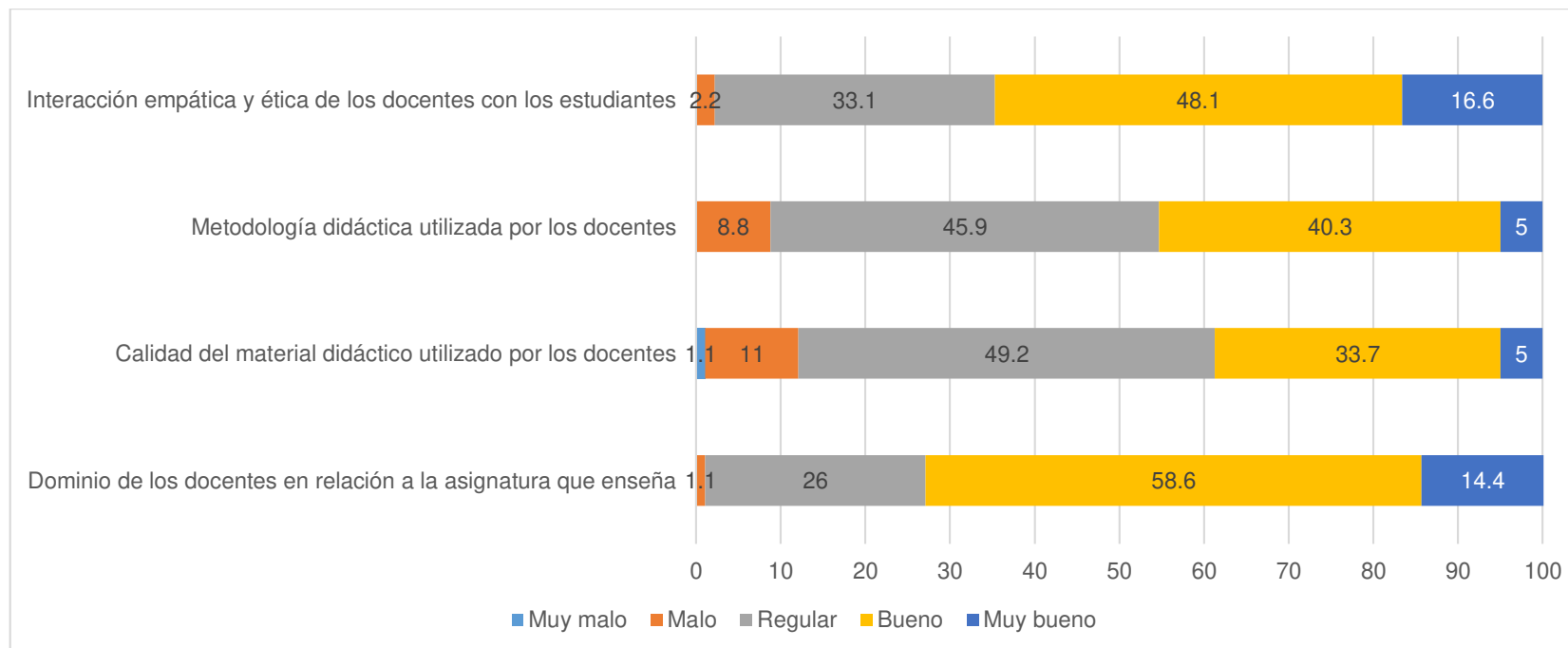
**Tabla 9**

*Valoración del desempeño docente en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>Muy malo</b>		<b>Malo</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>		<b>Muy bueno</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Interacción empática y ética de los docentes con los estudiantes	0	0	4	2,2	60	33,1	87	48,1	30	16,6
Metodología didáctica utilizada por los docentes	0	0	16	8,8	83	45,9	73	40,3	9	5,0
Calidad del material didáctico utilizado por los docentes	2	1,1	20	11,0	89	49,2	61	33,7	9	5,0
Dominio de los docentes en relación a la asignatura que enseña	0	0	2	1,1	47	26,0	106	58,6	26	14,4

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 9.** Valoración del desempeño docente en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 9 y gráfico 9 se aprecia que 16,6% de los egresados de obstetricia consideraron que la interacción empática y ética de los docentes era muy buena, 58,6% refirieron como bueno el dominio de los docentes en relación a la asignatura que enseña, 45,9% valoró como regular la metodología didáctica utilizada por los docentes y 11% consideró como mala la calidad del material didáctico empleado por los docentes.

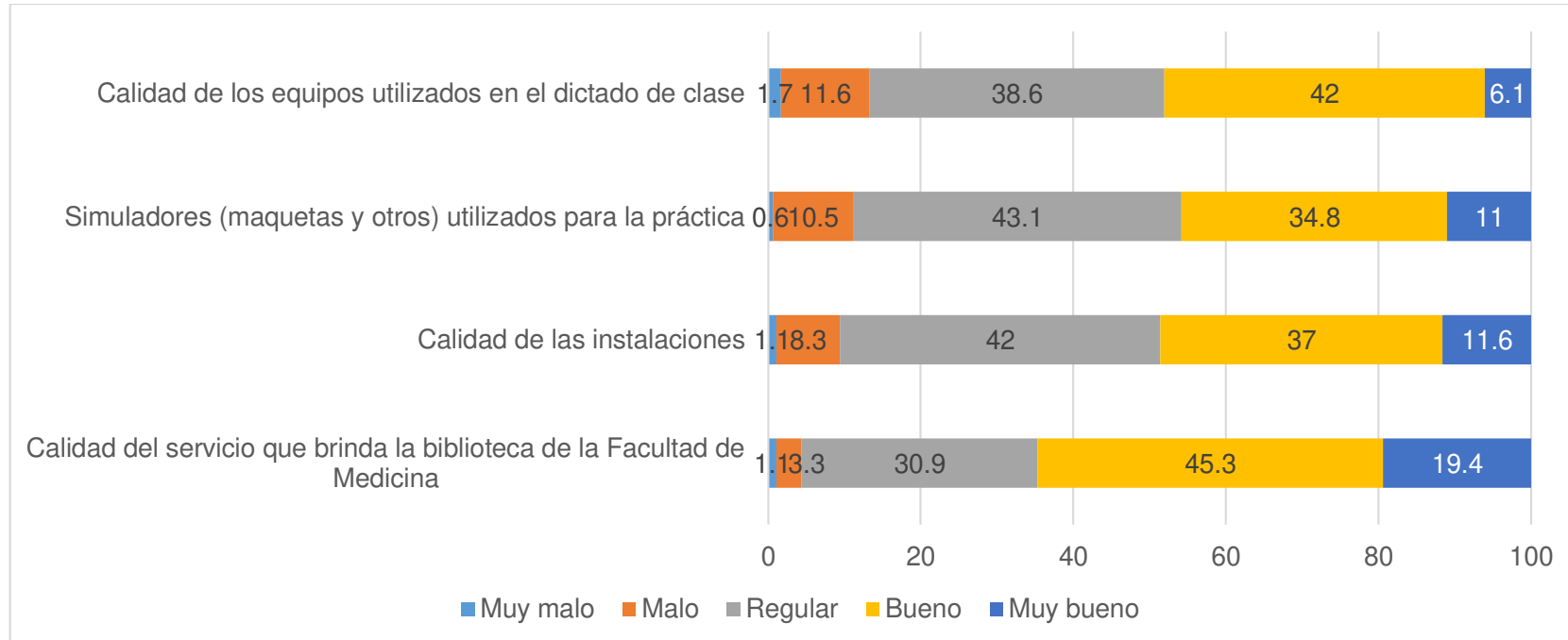
**Tabla 10**

*Valoración de los recursos educativos en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>Muy malo</b>		<b>Malo</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>		<b>Muy bueno</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Calidad de los equipos utilizados en el dictado de clase	3	1,7	21	11,6	70	38,6	76	42,0	11	6,1
Simuladores (maquetas y otros) utilizados para la práctica	1	0,6	19	10,5	78	43,1	63	34,8	20	11,0
Calidad de las instalaciones	2	1,1	15	8,3	76	42,0	67	37,0	21	11,6
Calidad del servicio que brinda la biblioteca de la Facultad de Medicina	2	1,1	6	3,3	56	30,9	82	45,3	35	19,4

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 10.** Valoración de los recursos educativos en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 10 y gráfico 10 se aprecia que 19,4% de los egresados de obstetricia consideraron como muy bueno el servicio que brinda la biblioteca de la Facultad, 37% valoró como buena la calidad de las instalaciones, 43,1% consideró como regular los simuladores clínicos utilizados para la parte práctica de las asignaturas y 11,6% consideró como malo los equipos utilizados en el dictado de las clases.

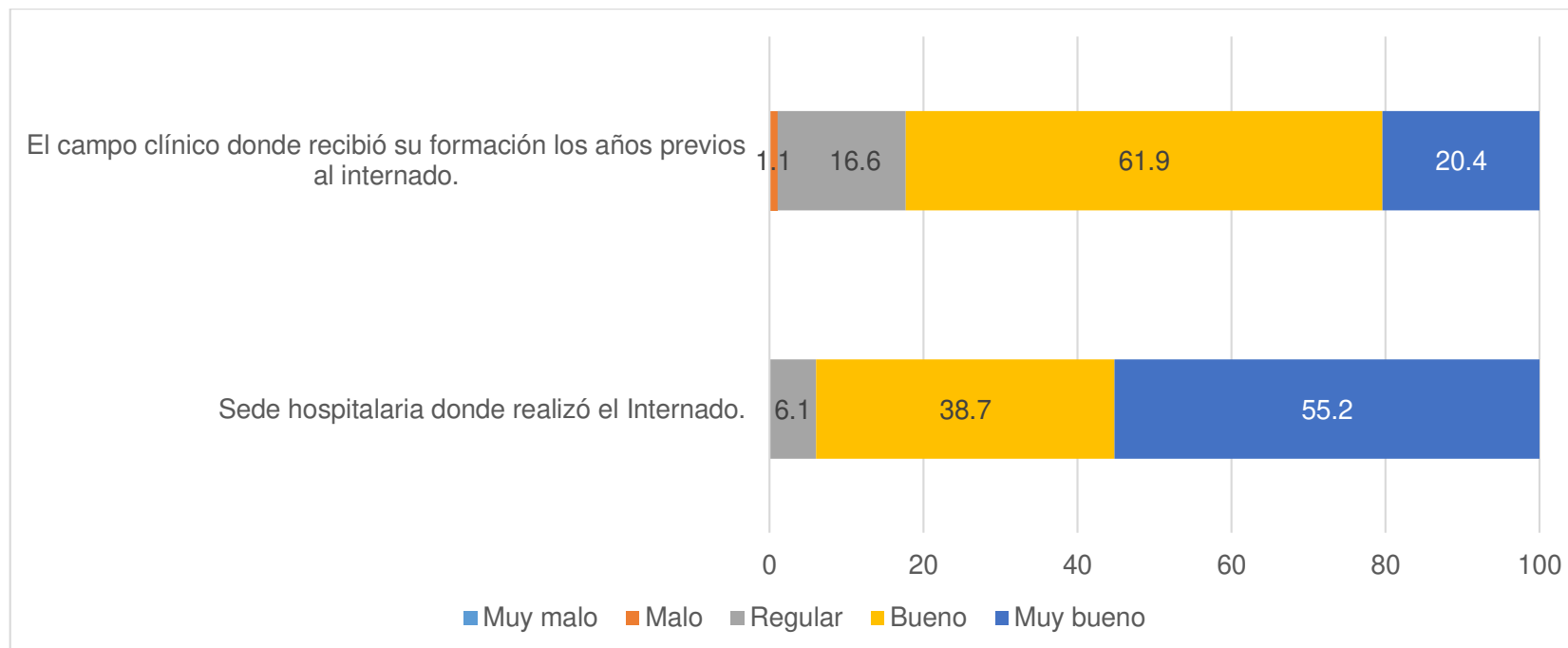
**Tabla 11**

*Valoración de las sedes docentes en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>Muy malo</b>		<b>Malo</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>		<b>Muy bueno</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
El campo clínico donde recibió su formación los años previos al internado.	0	0	2	1,1	30	16,6	112	61,9	37	20,4
Sede hospitalaria donde realizó el Internado.	0	0	0	0	11	6,1	70	38,7	100	55,2

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 11.** Valoración de las sedes docente en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 11 y gráfico 11 se muestra que 55,2% de los egresados de obstetricia consideraron que las sedes hospitalarias en las que realizaron su internado eran muy buenas y 16,6% consideraron como regular el campo clínico para la formación profesional en los años previos al internado.



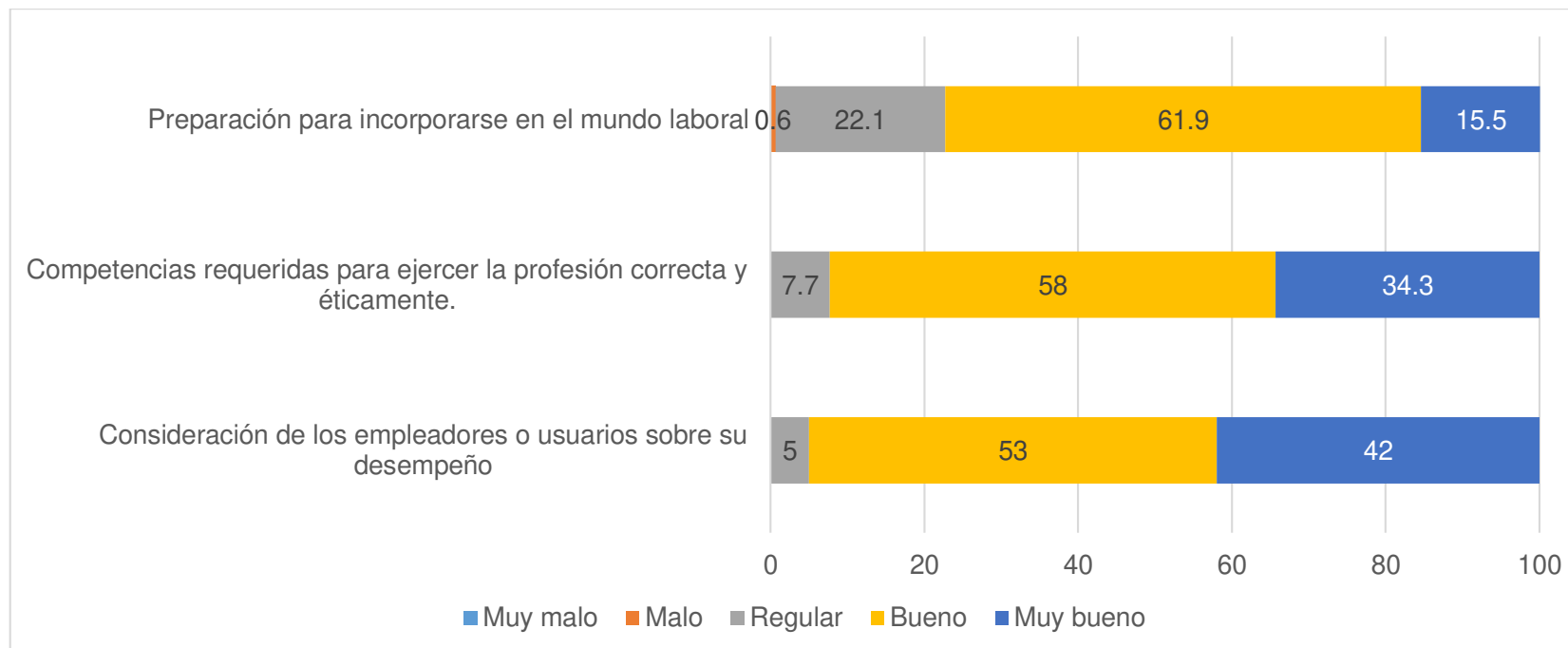
**Tabla 12**

*Valoración de la pertinencia de la carrera en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>Muy malo</b>		<b>Malo</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>		<b>Muy bueno</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Preparación para incorporarse en el mundo laboral	0	0	1	0,6	40	22,1	112	61,9	28	15,5
Competencias requeridas para ejercer la profesión correcta y éticamente.	0	0	0	0	14	7,7	105	58,0	62	34,3
Consideración de los empleadores o usuarios sobre su desempeño	0	0	0	0	9	5,0	96	53,0	76	42,0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 12.** Valoración de la pertinencia de la carrera en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 12 y gráfico 12 se aprecia que 42% de los egresados de obstetricia refirieron que los empleadores tenían una muy buena consideración sobre su desempeño, 58% consideró como buenas las competencias adquiridas para ejercer correcta y éticamente la profesión y 22,1% consideró como regular la preparación para insertarse en el mundo laboral.

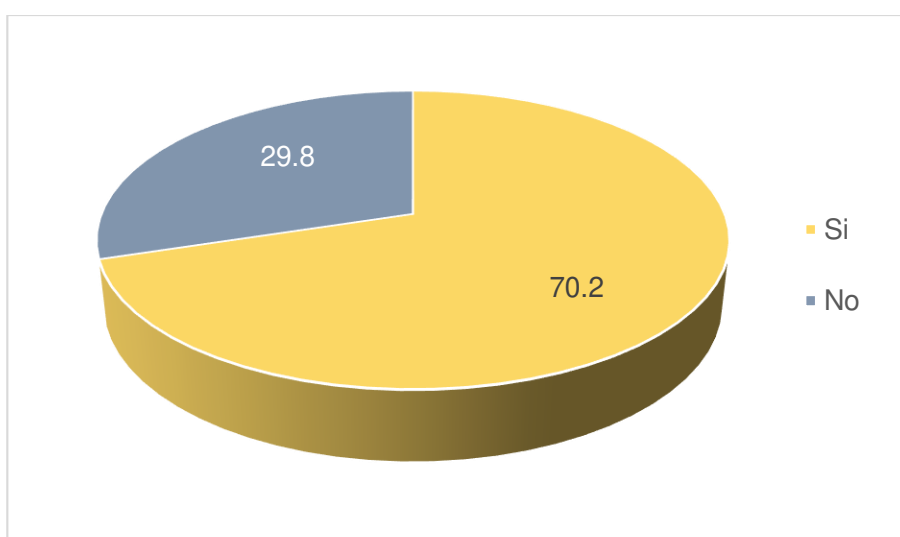
**Tabla 13**

*Inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	127	70,2
No	54	29,8
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 13.** *Inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 13 y gráfico 13 se muestra que 70,2% de los egresados de obstetricia sí se encontraban laborando en actividades relacionadas a su carrera profesional; mientras que, 29,8% refirieron lo contrario.

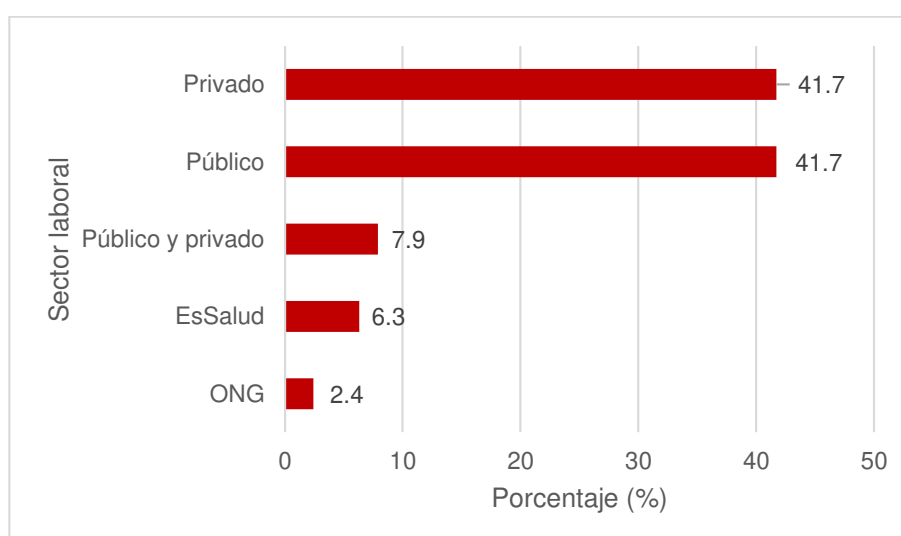
**Tabla 14**

*Sector laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Privado	53	41,7
Público	53	41,7
Público y privado	10	7,9
EsSalud	8	6,3
ONG	3	2,4
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 14.** *Sector laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 14 y gráfico 14 se evidencia que 41,7% de los egresados de obstetricia que estaban insertados laboralmente trabajan en el sector público y en el privado, respectivamente; además, 7,9% trabajaba en ambos sectores, 6,3% trabaja en EsSalud y 2,4% en una ONG.

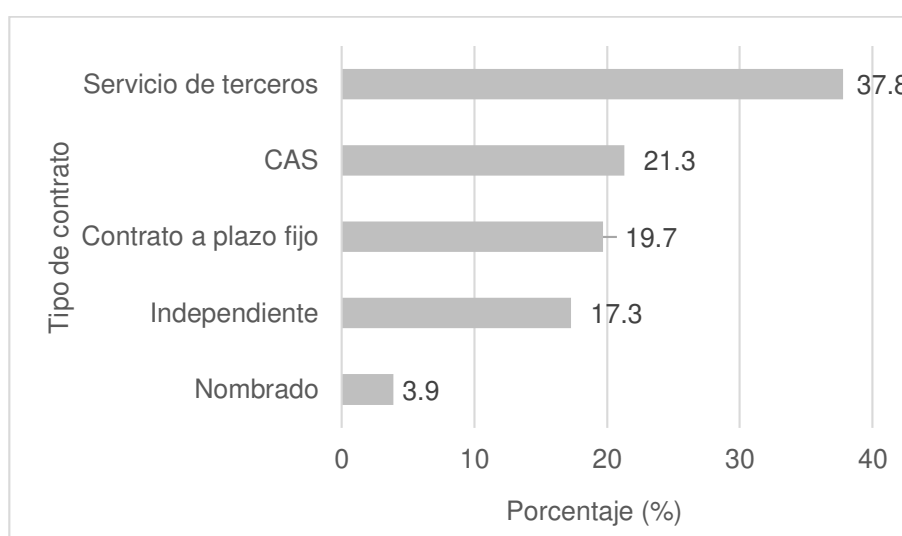
**Tabla 15**

*Tipo de contrato de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Servicio de terceros	48	37,8
CAS	27	21,3
Contrato a plazo fijo	25	19,7
Independiente	22	17,3
Nombrado	5	3,9
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 15.** *Tipo de contrato en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 15 y gráfico 15 se aprecia que 37,8% de los egresados de obstetricia que estaban insertados laboralmente tenían un contrato de servicio por terceros, 21,3% tenía un contrato CAS, 19,7% tenía un contrato a plazo fijo, 17,3% era independiente y 3,9% era nombrado.

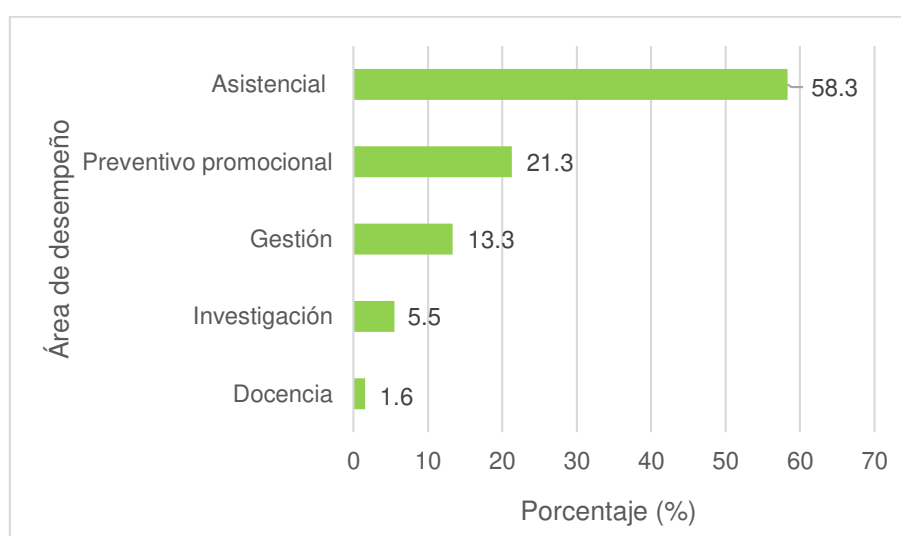
**Tabla 16**

*Área de desempeño de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Asistencial	74	58,3
Preventivo promocional	27	21,3
Gestión	17	13,3
Investigación	7	5,5
Docencia	2	1,6
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 16.** *Área de desempeño en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 16 y gráfico 16 se muestra que 58,3% de los egresados de obstetricia que estaban insertados laboralmente se desempeñaban principalmente en el área asistencial, 21,3% en el área preventivo promocional, 13,3% en el área de gestión, 5,5% en el área de investigación y 1,6% en el área de docencia.

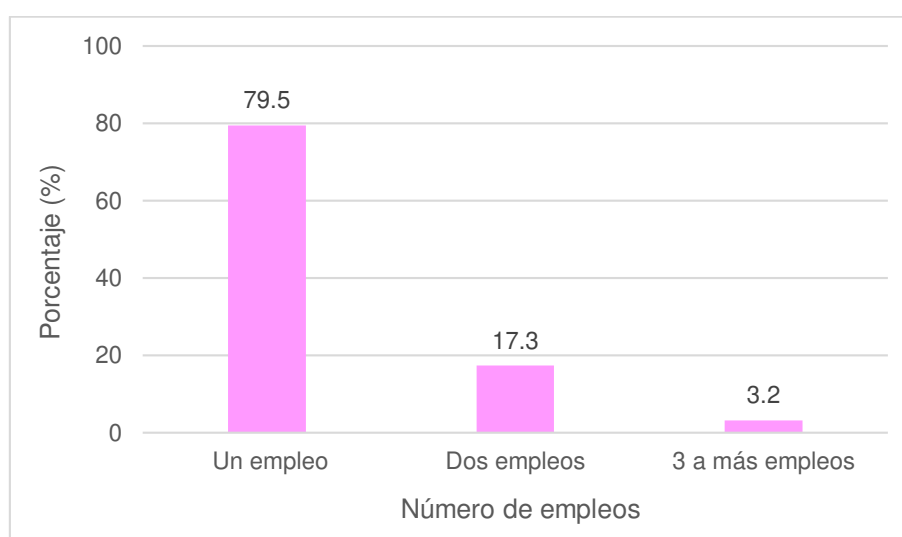
**Tabla 17**

*Número de empleo de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Un empleo	101	79,5
Dos empleos	22	17,3
3 a más empleos	4	3,2
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 17.** *Número de empleos en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 17 y gráfico 17 se muestra que 79,5% de los egresados de obstetricia que estaban insertados laboralmente refirieron que tenía un solo empleo, 17,3% tenían dos empleos y 3,2% de tres a más empleos.

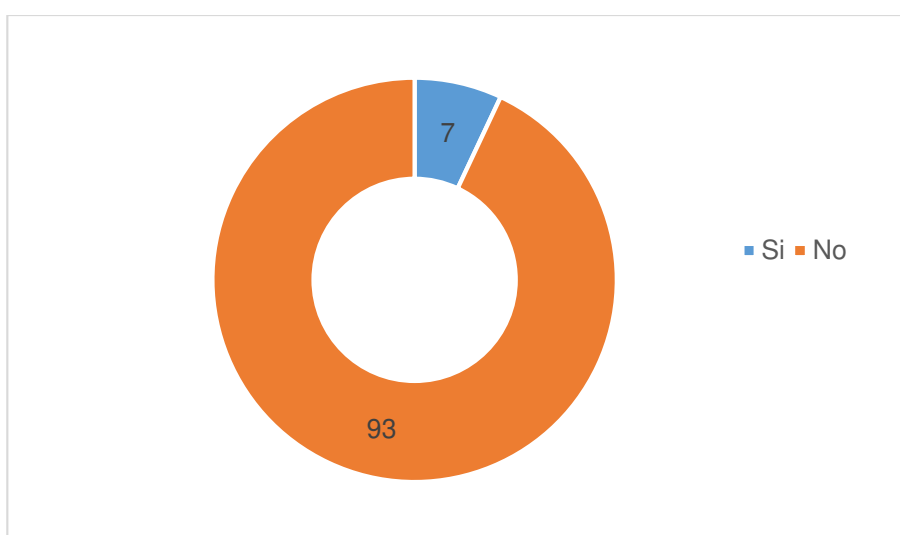
**Tabla 18**

*Ejercicio de la docencia universitaria en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	9	7,0
No	118	93,0
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 18.** *Ejercicio de la docencia universitaria en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 18 y gráfico 18 se muestra que 93% de los egresados de obstetricia que estaban insertados laboralmente refirieron que no ejercían la docencia universitaria y 7% sí la ejercía.



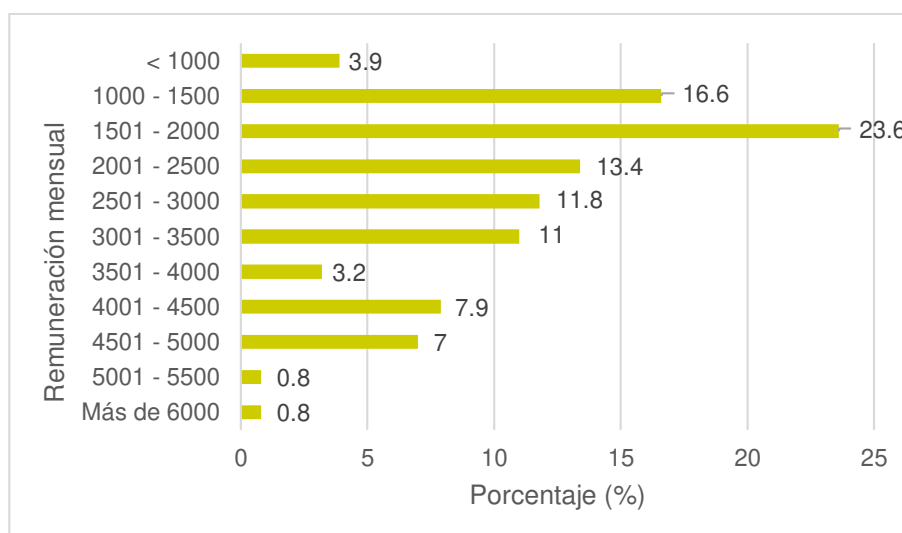
**Tabla 19**

*Remuneración mensual en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	n	%
< 1000	5	3,9
1000 - 1500	21	16,6
1501 - 2000	30	23,6
2001 - 2500	17	13,4
2501 - 3000	15	11,8
3001 - 3500	14	11,0
3501 - 4000	4	3,2
4001 - 4500	10	7,9
4501 - 5000	9	7,0
5001 - 5500	1	0,8
Más de 6000	1	0,8
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 19.** *Remuneración mensual en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 y gráfico 19 se muestra que 23,6% de los egresados de obstetricia que estaban insertados laboralmente tenían una remuneración mensual de 1501 a 2000 soles, 16,6% tenían entre 1000 y 1500 soles, 13,3% tenía entre 2001 y 2500 soles, y 3,9% tenía menos de 1000 soles.

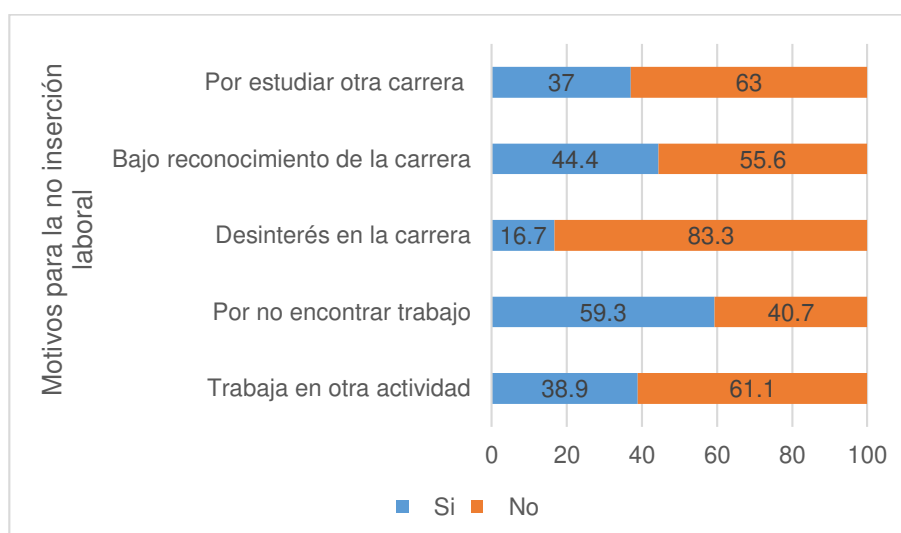
**Tabla 20**

*Motivos para la no inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	n	%
<b>Por estudiar otra carrera</b>		
Si	20	37,0
No	34	63,0
<b>Bajo reconocimiento de la carrera</b>		
Si	24	44,4
No	30	55,6
<b>Desinterés en la carrera</b>		
Si	9	16,7
No	45	83,3
<b>Por no encontrar trabajo</b>		
Si	32	59,3
No	22	40,7
<b>Trabaja en otra actividad</b>		
Si	21	38,9
No	33	61,1
<b>Total</b>	54	100

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 20.** *Motivos para la no inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 y gráfico 20 se muestra que 37% de los egresados de obstetricia que no estaban insertados laboralmente era porque estudiaban otra carrera, 44,4% refirieron que fue por el bajo reconocimiento de la profesión, 16,7% fue por desinterés hacia la carrera, 59,3% debido a que no encontraban trabajo y 38,9% porque trabajan en otras actividades.

## 4.2. Pruebas de hipótesis

Dado el diseño de la investigación, se relacionaron dos variables cualitativas o categóricas, motivo por el que se empleó la prueba estadística chi cuadrado ( $\chi^2$ ); y, para la cual se propusieron las siguientes hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos del periodo 2013-2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos del periodo 2013-2017.

Se tuvo que en cuenta que un nivel de significancia menor de 0,05, permitía rechazar la hipótesis nula; mientras que un valor mayor permitía no rechazar esta hipótesis.

Para establecer la relación entre las variables cualitativas del estudio se seleccionó la prueba estadística Chi cuadrado, para dicha estimación se emplearon los datos obtenidos a partir de los instrumentos aplicados a 181 egresados de la Escuela de Obstetricia de la UNMSM.

Con las consideraciones previas, se elaboró una tabla de distribución de frecuencias para el cruce de variables cualitativas, dicha tabla se puede observar a continuación:

**Tabla 21**

*Formación profesional según la inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

Formación profesional	Inserción laboral			
	Si		No	
	n	%	n	%
Desfavorable	0	0	0	0
Medianamente favorable	51	40,2	25	46,3
Favorable	76	59,8	29	53,7
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Esta distribución, con un grado de libertad permitió estimar un valor de Chi Cuadrado igual a 0,586 con un p valor igual 0,444. Estos valores se obtuvieron a través del procesamiento de datos con el software estadístico SPSS versión 26.

**Tabla 22**

*Prueba chi cuadrado para establecer la relación entre la formación profesional y la inserción laboral en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM*

	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Chi-cuadrado de Pearson	0,586	1	0,444

Fuente: Elaboración propia

Valor estimado para una tabla de 2 x 2

Con estos valores, se toma la decisión considerando que el  $p = 0,444$  es mayor a 0,05; por lo tanto, no se rechaza  $H_0$ , y se determina que la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos no tienen una relación estadísticamente significativa.

### 4.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados

El proceso formativo en los estudiantes de ciencias de la salud, es sin duda, un aspecto relevante en el desempeño profesional. De hecho, este desempeño en el campo laboral puede ser un mecanismo para conseguir un empleo vinculado al perfil profesional; sin embargo, la valoración que se tenga de la formación podría ser no consecuente con el quehacer profesional. El análisis del presente estudio se presenta a continuación de acuerdo a los objetivos formulados.

En relación entre la formación profesional e inserción laboral, se encontró un  $p=0,444 > 0,05$ , por lo que se demostró que la formación profesional y la inserción laboral no tienen relación significativa. Caso contrario, Córdova (2017) en un estudio similar realizado en los egresados de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Amazónica de Madre de Dios (2014-2015), encontró una relación positiva pero débil 0,05 de significación ( $r = 0,406$ ). Esto podría deberse a que la población encuestada esté insertada en el mercado laboral o no, valora de forma similar la formación que ha recibido.

En cuanto a la valoración de la formación profesional, Morín (como se citó en Pedroza 2007) refiere que la Universidad debe adaptarse a los avances científicos e integrarlos, respondiendo a las necesidades esenciales de la formación de profesionales; es por ello que la valoración de los egresados sobre su formación es fundamental. Los hallazgos sobre esta variable, muestran que 58% valoraron como favorable y 42% medianamente favorable, porcentajes menores de lo encontrado en el estudio de Remuzgo (2019) acerca de la formación de egresados de enfermería, donde 73,5% percibieron como excelente y buena, 34,2% regular; y con lo encontrado por Llanes y col. (2012) en relación a la formación de los egresados de medicina que demostraron que 83% con una satisfacción de buena y muy buena. Los resultados del presente estudio resaltan debido al contexto de exigencia de calidad educativa que deben cumplir las universidades, tanto legalmente al art. N° 5 de la Ley del Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de

la calidad educativa que a la letra dice: “El SINEACE tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad.” y ante el compromiso asumido por el Perú como miembro de la ONU de cumplir con el cuarto objetivo de desarrollo sostenible (ODS): “Mejorar la calidad educativa”, lo que ameritaría el análisis de algunos aspectos del proceso de formación

Referente a la valoración de los planes de estudio, analizando los cursos agrupados por áreas, se encontró que 61% valoraron como “bueno” y “muy bueno” la formación en el área básica, a diferencia de lo encontrado por Villegas y col. (2013) en cuya investigación en egresados de medicina de la Universidad de Antioquía hallaron que la formación estuvo fraccionada en diferentes campos, especialmente en las áreas de las ciencias básicas, y no estuvieron relacionadas con su ejercicio profesional. Que casi 39% refiriera como valoraciones “regular” y “malo” en este estudio, hace pensar que se debería revisar los contenidos desarrollados en los cursos del área básica (química, lógico matemática, entre otros) para verificar si están articulados con lo que se requiere para la carrera. Asimismo, se encontró que las áreas: propedéutica, profesional e internado fueron valoradas como “bueno” y “muy bueno”, encontrándose 93, 87 y 90 % respectivamente.

Cuando se preguntó sobre el desarrollo de las competencias generales y específicas para el desempeño de cinco funciones: preventivo-promocional, asistencial, docencia, investigación y gestión, se encontró que para la preventivo-promocional 80% de egresados de Obstetricia valoró como “bueno” y “muy bueno”, casi similar al estudio de Rocha (2017), quien utilizó una escala de satisfacción de 2 a 5 (menos de 60%, de 60 a 69%, 70 a 84% y más de 85%, respectivamente) y encontró para ésta función que más del 70 % de los egresados de medicina valoraron de 4 a 5. Para el desempeño asistencial 90% valoró como “bueno” y “muy bueno”, mayor a lo encontrado por Rocha (2017) que sólo un promedio de 64% valoraron de 4 a 5.

Asimismo, para la docencia valoraron como bueno 38% coincidiendo con lo encontrado en el estudio de Rocha (2017) en el que 35% valoraron con 4. Para la investigación 36,5% de los egresados de obstetricia valoraron como “regular” y 20,4 % como “malo”, casi cercano este último con lo reportado por Rocha (2017) quien encontró que 25,81% valoraron con 2. En relación a la formación para la función de gestión, 44% valoró como “regular”, 21% “malo” similar a lo reportado por Rocha (2017) donde 44% de los egresados valoraron como 3, lo que coincide también con Barrientos (1996) en cuyo estudio a egresados de Educación, refirió que se descuidó la formación en administración e investigación educacional.

Se puede apreciar que de las competencias generales y específicas para desempeñar las cinco funciones; sólo la asistencial tiene 90% de valoración entre “buena” y “muy buena”, y 70% con la misma valoración para la función preventivo-promocional; lo que hace llama a la reflexión sobre qué estaría sucediendo; desde una experiencia docente y tomando los resultados de Arroyo (2007) podría ser que se esté privilegiando el modelo medicalizado de formación para brindar asistencia descuidando las competencias para el desempeño de las otras funciones.

En relación a la valoración del desempeño docente, más del 64% valoraron como “buena” y “muy buena” la interacción empática y ética de los docentes, lo que genera una necesidad para analizar las causas y proponer estrategias para revertir este porcentaje. Respecto, a la metodología didáctica, 45% de egresados consideró “bueno” y “muy bueno” y el otro 46% como “regular”; lo cual difiere de lo encontrado por Remuzgo (2019) que más del 70% valoraron como excelente y bueno y sólo un 34% como regular; sobre el material didáctico utilizado por los docentes casi 50% la consideró como “regular”; sin embargo 73% consideró que los docentes dominan la asignatura que enseñan. Es preocupante que 30 a 40% de egresados hayan valorado como “regular”

aspectos importantes del desempeño de los docentes ya que como reconoce UNESCO (2015), el docente debe ser el eje fundamental para el logro de la calidad educativa, lo que concuerda con Acevedo (como se citó en Bazo, 2019) quien manifiesta que el docente es el agente fundamental en la formación integral, y para Mayo (como se citó en Struchiner y Rabetti, 2005) el docente es el responsable optimizar los recursos, dominar los contenidos y crear condiciones para facilitar el aprendizaje.

Sobre los recursos educativos, sólo 49% de los egresados lo valoraron como “bueno” y “muy bueno” a las instalaciones y equipos de la universidad, 42% “regular”; lo que no es coherente ante un modelo de licenciamiento dado por SUNEDU (2015) en el que los reconoce como estándares importantes y básicos de calidad. Además, 46% valoró como “bueno” y “muy bueno” a los simuladores y maquetas, valoración que resulta ser una desventaja debido a que los estudiantes antes de realizar los procedimientos en los pacientes, previo consentimiento informado para la docencia, deben efectuar la práctica en simuladores y maquetas con la finalidad de contar con habilidades y destrezas necesarias, Ley de Salud N° 26842 (1997) (Art 15-24), Ley N°29414 y su reglamento aprobado por D.S. N°027- 2015-SA, R.M. N° 078-2016/MINSA, evidentemente se aprecia una necesidad de mejora.

Referente a la valoración de las sedes docentes como campo clínico, se reconoce que estos son las instituciones de salud donde los estudiantes realizan las prácticas de las asignaturas de la especialidad hasta el VIII semestre y, el internado que dura un año calendario (IX - X semestre) con sus docentes o tutores. Respecto a éste, más del 82% de los egresados valoró como “bueno” y “muy bueno” el campo clínico donde desarrollaron las prácticas de los cursos de la especialidad durante los cuatro primeros años, que concuerda con lo encontrado por Castro-Molinares (2014) quien demostró que sólo 19% de egresados de medicina de la Universidad Cooperativa de Colombia refirió deficiencias en las prácticas. Más del 93% valoraron como “bueno” y “muy bueno”, al



campo clínico en el que efectuaron el internado. Ambos resultados dejan entrever que en las sedes hospitalarias complementaría la adquisición de las competencias para la formación en obstetricia y sería un aspecto relevante en este proceso; siendo las principales sedes en las que realizaron el internado: Instituto Nacional Materno Perinatal, Hospital docente San Bartolomé, y el Hospital San Juan de Lurigancho.

Aunque la valoración en relación a la formación que recibieron fue medianamente favorable (42%), se encontró que más del 77% consideraron buena y muy buena su formación para incorporarse en el mundo laboral lo que concuerda con lo encontrado en el estudio de Villegas y col. (2013) en el que los egresados de medicina refieren que la formación recibida les permitió algún tipo de posicionamiento social por provenir de una universidad pública. Asimismo, más del 92% dieron igual valoración a contar con las competencias requeridas para ejercer la profesión correcta y éticamente, así también el 95% de egresados valora como buena y muy buena la consideración de los empleadores o usuarios sobre su desempeño profesional; lo que coincide con Villegas y col. (2013) en el que los egresados de medicina sienten orgullo por el reconocimiento que encuentran en el medio y que les posibilita un posicionamiento social; se aprecia que a pesar de existir inconvenientes para su formación se sintieron capaces de insertarse en el mercado laboral sin problemas.

Respecto a la inserción laboral, el presente estudio se encontró que 70% de egresados se encuentra laborando, dato que fue menor a lo encontrado por diferentes autores como Castro-Molinares (2014) que reportó que 98% de egresados de medicina laboraban, Yucra (2015) en el que más de 85% de psicólogos ya laboraba y Valle (2012) en el que 90,5% de egresados de la Facultad de Odontología se encontraban insertados en el campo laboral. Este contraste de resultados podría deberse a que los egresados de los otros estudios fueron de un periodo mayor al realizado en este, lo que hace que se disponga más tiempo de

encontrar un trabajo e incrementar su experiencia laboral lo que facilite su inserción laboral.

Sobre las características de la inserción laboral, del 70% que laboran, 58% lo hacen predominantemente en el área asistencial, lo que es cercano a lo encontrado por Castro-Molinares (2014) que encontró 49% de egresados laborando en esa área. También se halló que de este total, 79% cuenta con un empleo, 17% con dos empleos, lo cual difiere con lo encontrado por Castro-Molinares (2014) en el que 64% labora para una entidad y 31% para dos entidades; y en ambos estudios, 4% labora en tres instituciones; asimismo no coincide con lo encontrado por Valle (2012) en el que 63% tenía un solo empleo. Lo que se puede destacar del estudio es que los egresados de Obstetricia se encuentran laborando en la especialidad para la cual se formaron; sin embargo, cabe precisar que las otras áreas del desempeño resultan ser un compromiso de proyección para ser abordado y potenciado.

Para el estudio, 41% respondieron que laboran en el sector público y 41% en el privado, lo que difiere de Valle (2012) en el que sólo 18% pertenecía al sector público. Del total que labora: 38% lo hace por la modalidad de servicio de terceros, 19% plazo fijo, similar a lo encontrado por Castro-Molinares (2014) que reportó 35% y 20% respectivamente. Asimismo, sólo 4% cuentan con nombramiento; denotando un sistema sin estabilidad laboral lo que generaría inseguridad. También se encontró que 20% percibe una remuneración de más de 3,000 nuevos soles (3 veces el sueldo mínimo vital), 66% menos de 3,000 nuevos soles y 4% 1,000 nuevos soles casi lo equivalente a un sueldo mínimo vital; esto último llama la atención y refleja una posible subvaloración de la profesión en los distintos mercados laborales que existen en el sistema de salud.

Finalmente, los encuestados que contestaron que no laboraban (30%) refirieron diversos motivos por no hacerlo, entre los cuales mencionaron: 60% porque no encontró trabajo y 37% por estudiar otra carrera. Esta

información refleja en primer lugar, el escaso mercado laboral para los profesionales de obstetricia, aunque cabe precisar que esto sólo representan opiniones y no lo que realmente sucede en el campo; en segundo lugar, que 4 de cada 10 egresados se encuentre estudiando otra carrera, sin duda representa un indicador de identificación profesional y de adherencia a su carrera por parte de todos agentes educativos; no obstante, la ponderación personal en esta decisión suele ser más determinante.

## CONCLUSIONES

- La formación profesional y la inserción laboral de los egresados en el periodo 2013 al 2017 de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, no tienen una relación significativa; se encontró  $p = 0,444 > 0,05$ .
- La valoración de los egresados de la Escuela de Obstetricia en el periodo 2013 al 2017 sobre su formación profesional es favorable para 58% y 45% lo valoraron como medianamente favorable, no encontrándose una valoración desfavorable.
- Del total de encuestados 70,2% estuvieron laborando, de los cuales 58,3% lo hacían en el área asistencial. Asimismo, 41,7% se encontraban en el sector público (sólo 3,9% eran nombrados) y 41,7% en el sector privado. En relación al ingreso mensual para 23,6% era el equivalente a un sueldo mínimo vital y medio. 59,3% que no laboraban refirió como motivo el no encontrar trabajo y 37,0% por estar estudiando otra carrera.

## RECOMENDACIONES

- La Escuela Profesional de Obstetricia debería implementar un sistema de seguimiento a sus egresados, que permita una comunicación fluida en relación a su formación profesional y su inserción en el mercado laboral.
- Asimismo, sería importante que la escuela cuente con un sistema de monitoreo de los requerimientos de los proveedores de salud y el perfil de los Obstetras que necesitan en los diferentes niveles de atención.
- Realizar investigaciones cualitativas para complementar la presente información sobre la valoración de los egresados sobre la formación que recibieron y si es coherente con los talentos humanos que se necesita en los servicios de salud y en la atención privada.
- Es muy importante que se realicen evaluaciones anuales sobre las actividades académicas desarrolladas y que los resultados sirvan de insumo para un plan de mejora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima, Perú: Ed. UNMSM.
- Arroyo, J. (2007). *Situación de los campos clínicos en el Perú. Análisis y propuesta de acreditación de campos de práctica en formación en salud*. Lima, Perú, MINSA.
- Barrientos, E., Vildoso J. Influencia del perfil académico y el plan de estudios en el nivel de conocimiento de investigación en los maestristas de la Unidad de Post grado en la Facultad de Educación. *Investigación Educativa*, 11 (20), 29-146.
- Blanco, J., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Reis*, 75, 269.
- Bullard, A., y Gamero, J. (2014). La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores. *Themis Revista de Derecho*, 65, 205-215.
- Carro, A., Hernández, F., Alfonso, J., y Corona, M. (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. *Educación*, XXV (49).
- Casals, J., Masjuan, J., y Planas, J. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes: los itinerarios de transición entre los 14 y 25 años*. Madrid, España: CIDE.
- Casarini, M. (1999). *Teoría y diseño curricular*. México: Editorial Trillas.
- Castro-Molinares, S. (2014). *Estudio de egresados de medicina de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta*. *Curare*, 1(1), 35-42.
- Cedeño, G. (2014). La perspectiva social de la evaluación. Su expresión en el seguimiento de egresados. La perspectiva social de la evaluación de egresados. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 2(3), 15-29. Recuperado en <https://refcale.ulam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/68/51>
- Cleaves P. (1985) *Las profesiones y el estado: el caso de México (Jornadas)*. México: Editorial Colegio de México.

- Córdova F. (2017). *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de contabilidad y finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015* (Tesis de Maestría). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
- Cravero, E. (2016). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado* (Tesis de Máster). Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- De Miguel, M. (2006). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Universidad de Oviedo. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jojivi/libro-mario-de-miguel>
- Díaz, A. (2011). Alcances y limitaciones de la metodología para la realización de planes de estudios. *Revista de la Educación Superior*, 40. Recuperado: <http://publicaciones.anuies.mx/revista/40/2/2/es/alcances-y-limitaciones-de-la-metodologia-para-la-realizacion-de>
- Díaz, J. (1996). Los recursos y materiales didácticos en educación física. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 43, 42-52.
- Donoso-Vásquez, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.), *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral* (pp. 69-105). Barcelona, España: Estel.
- DS N°016-2015-MINEDU. Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Diario Oficial El Peruano – Normas Legales. Perú, 25 de setiembre del 2015.
- Edwards,V. (1991). *El concepto de la calidad de educación. UNESCO para América Latina y el Caribe*. (1-11) <https://docero.es/doc/x1x5ve>
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 89-103.
- Espinoza, O., González, L., Sandoval L., Castillo D., y Neut, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel

- de selectividad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 18 (3),1-27.
- Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(1). Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/155/15503202.pdf>
- Follari, R. (2013). Epistemología, Ciencias y profesiones: se hace camino al andar. *Revista Pilquen*, XV(10),1-7.
- Follari, R. (2016). Teoría científica y práctica profesional: relaciones no lineales e imprescindibles. *Revista Pilquen*, 13(2),39-47.
- Gallego, M. (2014). Formación universitaria e inserción laboral. El caso de los graduados por la escuela universitaria de magisterio “Sagrada Familia” de Úbeda (Jaén). *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 12, 73-92. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5436572>
- García-Blanco, M., Cárdenas-Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. Perspectiva Latinoamericana. *Educación*, XX(1), 21(2),323-347.
- García-Gutiérrez, J. (2014). ¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir...empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 102-109. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.08.034
- Glazman, R., y De Ibarrola, M. (1980). *Diseño de Planes de Estudios*. México: Ed. CISE UNAM
- Gómez de Castro, F. (1992). El concepto de formación general en Giner. *Revista Complutense de Educación*, 3(1 y 2),193-206.
- Gonzáles, C., y Rebollo-Quintela, N. (2018). Competencias para la empleabilidad de los futuros maestros de educación primaria: una mirada a su proceso de inserción socio-laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2),114-131. doi: <https://dx.doi.org/10.19.19083/ridu.2018.730>
- González, I. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10). Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503954317004.pdf>



- González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase 1*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Guerrero, A. (1996). *Manual de sociología de la educación*. Madrid, España: Síntesis.
- Guralnick, D., y Levy, C. (2009). Putting the Education into Educational Simulations: Pedagogical Structures, Guidance and Feedback. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 2(1),10-15.
- Hegel G. (1985) *Fenomenología de Espiritu*. Madrid, España: Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, R., e Infante, M. (2015). La formación humanística y humanista en los estudiantes universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 9(2),77-88. Recuperado de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/405>
- Honoré, B. (1980). *Para una teoría de la formación: Dinámica de la formatividad*. Madrid, España: Narcea.
- Horruitiner, P. (2006). *La universidad cubana: el modelo de formación*. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria del Ministerio de Educación Superior.
- Inciarte, A., y Canquiz. L. (2009). Una concepción de formación profesional integral. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 10(2),38-61.
- INEI. (2015). *Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014. Principales resultados* (Noviembre 2015). Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicacionesdigitals/Est/Lib1298/Libro.pdf>
- IPEBA. (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. Lima, Perú: IPEBA.
- Jeria, L. (2013). La Relación Educativa en Aula Universitaria: Una Mirada desde los Conflictos Suscitados en Ella. *Revista de Psicología – UVM*, 2(4),8-32. Recuperado en <https://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/04.01.relacion.pdf>
- Jurado de los Santos, P. y Olmos, P. (2010). Procesos de presentación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la

- inserción. *Revista Española de orientación y Psicopedagogía*, 21(1), 93-108.
- Lasnier F. (2001). Un modelo integrado para aprender una habilidad *Revista Pedagogía colegiada*, 15 (1), 28-33.
- Ley 28044. *Ley General de Educación*. Diario Oficial El Peruano – Normas Legales. Perú, 28 de julio de 2003.
- Ley 26842. *Ley de Salud*. Diario el Peruano. Perú, 16 de julio de 1997.
- Ley 28740. *Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad Educativa*. Diario Oficial El Peruano - Normas Legales. Perú, 19 de mayo del 2006.
- Ley 30220. *Ley Universitaria*. Diario Oficial El Peruano - Normas Legales. Perú, 9 de julio de 2014.
- Ley 29414. *Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud*. Diario Oficial El Peruano - Normas Legales. Perú, 2 de octubre del 2009 y su reglamento aprobado por D.S. N°027- 2015-SA, R.M. N° 078-2016/MINSA, 9 febrero 2016.
- Llanes A., Cervantes M., Peña A. y Saldivar A. (2012) Satisfacción del Egresado de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. *Revista de la Escuela de Medicina “Dr. José Sierra Flores”*, 26(2),11-16.
- Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 15(3),1-23.
- Martínez-Rodríguez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2),455-471.
- MIDE-UC. (2008). *Percepción de la calidad actual de los titulados y graduados de la educación Superior Chilena*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2018). *Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado*. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa editorial Magisterio.

- Montero, M. (2010). El proceso de Bologna y las nuevas competencias. *Tejuelo*, 9,19-37.
- Moreno, M. (2003). Desde cuándo y desde dónde pensar la formación para la investigación. *Educación y ciencia*, 7(28), 63-81.
- ONU (2015) Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. Recuperado en [http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/agenda\\_2030\\_desarrollo\\_sostenible\\_cooperacion\\_espanola\\_12\\_ago\\_2015\\_es.pdf](http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/agenda_2030_desarrollo_sostenible_cooperacion_espanola_12_ago_2015_es.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo, Uruguay.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Recuperado de [https://www.oit.cinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/futuro\\_FP\\_ALC\\_OR\\_Cinterfor\\_web.pdf](https://www.oit.cinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf)
- Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos* (Tesis de Maestría). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México.
- Pedroza, R., Villalobos, G y Morales M. (2007). *Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado de Psicología: Competencias adquiridas y las requeridas por el trabajo*. Toluca, México: Dirección de Difusión y promoción de la Investigación y los Estudios Avanzados, Universidad Autónoma del Estado de México. <https://books.google.com.cu/books?id=gUBeQoH9C1YC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pelayo, M. (2012). *Capital Social y Competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Tepic, México. Recuperado en <http://www.eumed.net/>
- Pérez de las Vacas, C., Vicente, F., y Cubo, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4, 231-246.

- Pérez et al. (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno*. Lima, Perú: Fundación BBVA.
- Pérez, M., y Redondo, M. (2006). Procesos de valoración y emoción: características, desarrollo, clasificación y estado actual. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, IX(22).
- Procalidad (2018). *Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema* Publicación Recuperado de [www.procalidad.gob.pe](http://www.procalidad.gob.pe)
- RAE. (2020). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, España: RAE.
- Ramos, F., Alfaro, M., Fernández, C., y Quiñones, M. (2019). Formación profesional en la Universidad Nacional de Educación del Perú. *Revista Conrado*, 15(70),429-434.
- Remuzgo, A. (2019). *Percepción de los egresados sobre el proceso enseñanza aprendizaje en una universidad privada: desde una perspectiva cuali-cuantitativa* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Resolución Directoral N° 006-2016-JUS/DGDOJ *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Perú.
- R.M. 078/MINSA. (2016). *Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica y Anexo 06* “Instructivo para el llenado del formulario de Consentimiento Informado para las actividades de docencia durante la atención de salud”
- Rios, J. (2016) Inserción de los profesionales sanmarquinos en el mercado laboral global, 2010-2015 Un estudio de casos hacia una visión sociohistórica prospectiva. *Investigaciones Sociales*, 20 (37), 149-164.
- Rocha, M., Hernández, M., Mantecón, M., y Chávez, D. (2017). Satisfacción de egresados cubanos de la carrera de Medicina con la formación recibida. Curso 2015-2016. *MediSur*, 15 (4).
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España* (Tesis doctoral). Universidad de León, España.

- Rodríguez, H. (2007) El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XV (1),145-165.
- Rojas, F., Chávez, K., y Suazo, P. (2011). *Transición desde el Mundo Universitario al mundo profesional: redes, necesidades y competencias genéricas en estudiantes de la universidad de La Frontera*. Temuco, México: Universidad de la Frontera.
- Russell, B. (1988). *El panorama de la ciencia*. Santiago de Chile, Chile: Ercilla S.A.
- Sáez, M. (2016). *Formación pregrado, postgrado e inserción laboral de los titulados en Terapia Ocupacional en la Universidad de Málaga* (Tesis Doctoral). Universidad de Málaga, Málaga, España.
- Salazar Bondy, A. (2004). *Filosofía de la Educación Universitaria*. En MINEDU (Ed.), *Entorno al sentido de la Educación Superior Universitaria* (pp. 13-84). Lima, Perú. MINEDU.
- Sánchez, V., y Pérez, M. (2017). La formación humanista. Un encargo para la educación. *Universidad y Sociedad*, 9(2),265-269. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Sarramona, J. (1989). *Fundamentos de la Educación*. Lima, Perú: Grupo Editorial CEAC SA. Recuperado de [https://issuu.com/prueba.com/docs/fundamentos\\_de\\_la\\_educaci\\_\\_n\\_c](https://issuu.com/prueba.com/docs/fundamentos_de_la_educaci__n_c) ap\_ii
- Sepúlveda, L. (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Chile. *Revista de la CEPAL*, 1-108.
- Serrano, J.M. y Pons, R. M. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1). <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>
- SINEACE. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria* (N° 175 – 2016-SINEACE/CDAH-P). Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/oficializan-acuerdo-mediante-el-cual-se-aprobo-las-modificat-resolucion-no-175-2016-sineacecdah-p-1457602-1/>

- Sota, J, Vexler, I., y Depaz, Z. (2004). *En torno al sentido de la educación superior universitaria*. Lima, Perú: Oficina de Coordinación universitaria/MINEDU.
- Struchiner, M., y Rabetti T. (2005). *Aprendizaje y práctica docente en el área de salud. Conceptos, paradigmas e innovaciones*. Washington, Estados Unidos: Ed. OPS.
- SUNEDU 2015 *El modelo de Licenciamento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano*  
[http://www.untumbes.edu.pe/paginas/informacion/oficinas/Calidad%20Universitaria/documentos/X5.%20Mod\\_Lic\\_SUNEDU\\_Final.pdf](http://www.untumbes.edu.pe/paginas/informacion/oficinas/Calidad%20Universitaria/documentos/X5.%20Mod_Lic_SUNEDU_Final.pdf)
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica*, 16 (1), 14-28.
- Tünnermann, C. (2008). *Panorama general sobre la filosofía de la educación*. Nicaragua: HISPAMER.
- UNESCO (2013) *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Publicado en 2013 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago)
- UNESCO. (1996). *Conferencia regional sobre políticas y estrategias para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe*. La Habana, Cuba: CRESAL/UNESCO. Recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000149330>
- UNESCO. (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*. Recuperado de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa)
- UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos*. OREALC/UNESCO, Santiago, Chile.
- Universidad Complutense de Madrid. (2017). *Encuesta de inserción laboral UCM informe de los egresados de grado (promoción 2013-14)*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-121283/Informe%20inserci%C3%B3n%20Grados%202013-14.pdf>
- UNMSM. (2012). *Guía metodológica de diseño curricular para las carreras de la UNMSM*. Lima, Perú: Ed. UNMSM.

- UNMSM. (2015). *Didáctica, tutoría e investigación formativa*. Lima, Perú: Ed. UNMSM.
- UNMSM. (2015). *Modelo educativo San Marcos*. Lima, Perú: Vicerrectorado Académico - UNMSM.
- Valle, L. (2012). *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* (Tesis Maestría). Universidad nacional Mayor de san Marcos, Lima, Perú.
- Velasco, J. (2000). *La participación de los profesores en la gestión de calidad en educación*. Navarra, España: EUNSA.
- Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. En Seminario de métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. León, España: Ministerio de Educación Cultura y Deporte.
- Villegas, E., Higueta, Y., Martínez, L., Henao, D., y Yepes, C. (2013). Percepción de los egresados de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia (2005-2007) sobre su formación en el pregrado. *Iatreia*, 26(4),437-446.
- Von Wright, G. (2001). Valorar (o cómo hablar de lo que se debe callar). Nuevas bases para el emotivismo. *Anuario de Filosofía del Derecho*, XVIII,385-395.
- Wiener, L. (2018). *Estado del arte: Inserción laboral y Empleabilidad*. Lima, Perú: Novedades Académicas. PUCP.
- Yucra, E. (2015). Inserción laboral de titulados de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés. *RIP-Estudios en Psicología social y laboral*,14: 57-72.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Consentimiento informado**

#### **FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNMSM". (EGRESADOS DEL 2012 AL 2017)**

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM; información valiosa que se hará llegar a la E.P. de Obstetricia para una toma de decisiones en el marco de la mejora continua.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Cabe precisar que se está solicitando los nombres y apellidos para el reconocimiento de cada egresado y evitar la duplicidad de la información.

Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere necesarias en cualquier momento durante su participación, poniéndose en contacto con mi personal al número 986 786 188. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Por tanto, entiende que brindar sus datos personales serán constancia de su participación voluntaria en esta investigación, así como para que la investigadora pueda brindarle los resultados de su cuestionario cuando el estudio haya concluido.

Sírvase a responder las siguientes preguntas



## Anexo 2. Escala Likert sobre la valoración de la formación académica

Estimado/a participante, este cuestionario a continuación se le presentará una serie de ítems, se solicita marcar o escribir la respuesta que corresponda. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas en este instrumento.

---

### I. DATOS GENERALES

1. **Celular:** \_\_\_\_\_
2. **Edad:** \_\_\_\_\_
3. **Estado civil**
  - Soltero ( )
  - Casado ( )
  - Conviviente ( )
  - Viudo ( )
  - Divorciado ( )
4. **Lugar de nacimiento:** \_\_\_\_\_
5. **Año de ingreso a la Escuela de Obstetricia**
6. **Año de egreso de la escuela de obstetricia**
  - 2012 ( )
  - 2013 ( )
  - 2014 ( )
  - 2015 ( )
  - 2016 ( )
  - 2017 ( )
7. **Sede de Internado:** \_\_\_\_\_
8. **Actualmente ¿Es egresado, bachiller o titulado?**
  - Egresado ( )
  - Bachiller ( )
  - Titulado ( )
9. **¿Cuenta con otro grado académico inscrito en la SUNEDU?**
  - Magister ( )
  - Doctor/a ( )
  - No ( )
10. **Año que obtuvo el bachillerato:** \_\_\_\_\_
11. **Año que obtuvo el título:** \_\_\_\_\_
12. **Año que obtuvo el grado de Magister:** \_\_\_\_\_
13. **Año que obtuvo el grado de Doctor/a:** \_\_\_\_\_
14. **Año que realizó el SERUMS:** \_\_\_\_\_
  - Aún no he realizado ( )
  - Actualmente estoy realizando ( )
  - 2013 ( )
  - 2014 ( )
  - 2015 ( )
  - 2016 ( )
  - 2017 ( )
  - 2018 ( )
  - 2019 ( )

**15. Ha concluido otra carrera**

Si ( )

No ( )

**16. Respecto a la pregunta ¿Qué otra carrera ha concluido? \_\_\_\_\_****17. Estudia otra carrera**

Si ( )

No ( )

**18. Respecto a la pregunta ¿Qué otra carrera? \_\_\_\_\_****II. ESCALA SOBRE LA VALORACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA RECIBIDA**

Estimado/a participante, considere la siguiente clasificación para marcar una alternativa por cada ítem propuesto.

1 = Muy malo

2 = Malo

3 = Regular

4 = Bueno

5 = Muy bueno

N	Ítem	1	2	3	4	5
1	Valore la formación que recibió en el área básica (cursos de Humanidades y Ciencias: lógico matemática, química, sociales etc.)					
2	Valore la formación que recibió en el área propedéutica (cursos Preventivo Promocional, Ciencias Morfológicas y Dinámicas: anatomía, histología, embriología, salud mental etc.)					
3	Valore la formación en el área profesional (cursos para la función Profesional y de apoyo a la Función Profesional: Obstetricia I, II, III, Patológica, Ginecología, Farmacología etc.)					
4	Valore el Internado (las rotaciones realizadas durante el año de internado)					
5	Valore su formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función preventivo promocional					
6	Valore su formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función asistencial					
7	Valore su formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función de docencia					
8	Valore su formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función investigación					
9	Valore su formación en competencias generales y específicas para el desempeño de la función gestión					
10	Valore la Interacción empática y ética de los docentes con los estudiantes					
11	Valore la metodología didáctica utilizada por los docentes					
12	Valore la calidad del material didáctico utilizado por los docentes (ppt, guías, papelógrafos etc)					
13	Valore el dominio de los docentes en relación a la asignatura que enseña					
14	Valore la calidad de los equipos utilizados en el dictado de clase (equipo multimedia, pizarra etc.)					
15	Valore los simuladores (maquetas y otros) utilizados para la práctica					
16	Valore la calidad de las instalaciones (aulas, laboratorios adecuados, iluminados y limpios)					
17	Valore la calidad del servicio que brinda la biblioteca de la Facultad de Medicina					
18	Valore en general el campo clínico donde recibió su formación los años previos al internado					

<b>19</b>	Valore la Sede hospitalaria donde realizó el Internado.					
<b>20</b>	Valore su preparación para incorporarse en el mundo laboral					
<b>21</b>	Valore las competencias requeridas para ejercer la profesión correcta y éticamente.					
<b>22</b>	Cuál sería la consideración de los empleadores o usuarios sobre su desempeño					

### Anexo 3. Cuestionario sobre inserción laboral

Estimado/a participante, este cuestionario a continuación se le presentará una serie de ítems, se solicita marcar o escribir la respuesta que corresponda. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas en este instrumento.

---

#### INSERCIÓN LABORAL - PARTE I

Si es que NO se encuentra Laborando en algo relacionado a la carrera, marque NO APLICA en todas las preguntas

1. **¿Actualmente trabaja en actividades propias de la carrera (preventivo-promocional, asistencial, docencia, investigación o gestión en el área de Obstetricia)?**

Si ( )

No ( )

Si la respuesta a la pregunta 1 fue Si, sólo complete las preguntas de la 2 a la 9; de lo contrario pase a responder de la pregunta M a la N.

2. **¿Después de cuanto tiempo de haber concluido la carrera, encontró el trabajo? (considerando el SERUMS y especifique en meses) \_\_\_\_\_**

3. **Actualmente en qué sector labora.**

Sector público ( )

EsSALUD ( )

F.F.A.A. ( )

ONG ( )

PRIVADO ( )

Sector público y sector privado ( )

4. **Respecto la principal actividad laboral que realiza ¿Cuál es su modalidad de trabajo actual?**

Independiente ( )

Nombrado ( )

Contrato a plazo fijo ( )

Contrato a plazo determinado (CAS) ( )

Servicio de terceros ( )

5. **¿Actualmente cuál es el cargo que desempeña como obstetra? \_\_\_\_\_**

6. **¿En qué Área desempeña el mayor porcentaje de sus funciones?**

Asistencial ( )

Preventivo promocional ( )

Investigación ( )

Docencia ( )

Gestión ( )

7. **¿Actualmente en cuántos empleos relacionados a la carrera de obstetricia se encuentra laborando?**

1 ( )

2 ( )

3 a más ( )

8. **¿Realiza la docencia universitaria en obstetricia?**

Si ( )

No ( )

**9. ¿Cuál es su remuneración mensual actual? (laborando en la carrera incluida docencia y otros propios de la carrera)**

< 1000 ( )

1000 a 1500 ( )

1501 a 2000 ( )

2001 a 2500 ( )

2501 a 3000 ( )

3001 a 3500 ( )

3501 a 4000 ( )

4001 a 4500 ( )

4501 a 5000 ( )

5001 a 5500 ( )

5501 a 6000 ( )

Más de 6000 ( )

**INSERCIÓN LABORAL - PARTE II**

Si es que SÍ se encuentra Laborando en algo relacionado a la carrera, marque NO APLICA en todas las preguntas

**10. ¿El motivo fue porque estudia otra carrera?**

Si ( )

No ( )

**11. ¿El motivo fue por el bajo reconocimiento de la carrera?**

Si ( )

No ( )

**12. ¿El motivo fue por el desinterés en la carrera?**

Si ( )

No ( )

**13. ¿El motivo fue no encontrar trabajo relacionado con la carrera?**

Si ( )

No ( )

**14. ¿El motivo fue porque trabaja en otra actividad?**

Si ( )

No ( )

**15. Si hubiese otros motivos, especifique cuáles: \_\_\_\_\_**

#### Anexo 4. Validez de contenido de los instrumentos

##### V de Aiken

A fin de evaluar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos se solicitó la opinión a 5 jueces expertos temáticos quienes dieron valoraron los instrumentos en relación a su pertenencia relevancia y claridad.

N°	CRITERIOS	Jueces					V
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	
1	Ítem 1	1	1	1	1	1	1
2	Ítem 2	1	1	1	1	1	1
3	Ítem 3	1	1	1	1	1	1
4	Ítem 4	1	1	1	1	1	1
5	Ítem 5	1	1	1	1	1	1
6	Ítem 6	1	1	1	1	1	1
7	Ítem 7	1	1	1	1	1	1
8	Ítem 8	1	1	1	1	1	1
9	Ítem 9	1	1	1	1	1	1
10	Ítem 10	1	1	1	1	1	1
							1

El coeficiente V de Aiken estimado tuvo un valor de 1,00, demostrándose que los instrumentos presentan una elevada validez para la medición de las variables respectivas.

## Anexo 5. Confiabilidad de la Escala Likert

### Estimación del coeficiente del Alfa de Cronbach

Se realizó una prueba piloto en 25 egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia, a fin de estimar el coeficiente de alfa de Cronbach de la Escala Likert sobre la valoración de la formación académica

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	Alfa si se elimina el elemento
Ítem 1	3,95	0,74	0,917
Ítem 2	4,28	0,78	0,916
Ítem 3	4,47	0,67	0,918
Ítem 4	4,66	0,57	0,924
Ítem 5	4,04	0,86	0,916
Ítem 6	4,47	0,51	0,916
Ítem 7	3,57	0,92	0,916
Ítem 8	3,23	1,04	0,917
Ítem 9	3,00	0,89	0,913
Ítem 10	3,90	0,76	0,912
Ítem 11	3,61	0,58	0,916
Ítem 12	3,33	0,65	0,915
Ítem 13	4,14	0,57	0,918
Ítem 14	3,47	0,74	0,916
Ítem 15	3,19	1,12	0,910
Ítem 16	3,38	0,86	0,916
Ítem 17	3,76	0,94	0,910
Ítem 18	4,09	0,53	0,915
Ítem 19	4,52	0,60	0,922
Ítem 20	4,09	0,70	0,917
Ítem 21	4,52	0,60	0,915
Ítem 22	4,61	0,49	0,923

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
0,920	22

El coeficiente de Alfa de Cronbach estimado fue de 0,920, lo que reflejó que el instrumento posee una elevada confiabilidad, por tanto, su aplicación era viable para los fines de la investigación.

## **Anexo 6. Determinación rangos de las categorías de la formación profesional**

Cálculo de rangos según escala Likert

$$\text{Rango} = (V_{\text{max}} - V_{\text{min}}) / n^{\circ} \text{ Intervalos}$$

### **Valores:**

V<sub>max</sub>: 110

V<sub>min</sub>: 22

Rango: 30

### **Determinación de puntos de corte:**

V<sub>min</sub> + Rango = 52

a + Rango = 82

### **Por tanto:**

Percepción desfavorable : 22 a 51 puntos

Percepción medianamente favorable : 52 a 81 puntos

Percepción favorable : 82 a 110 puntos



### Anexo 7. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO	ESCALA	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
FORMACIÓN PROFESIONAL	Plan de estudios	Cualitativa Politómica	Ordinal	Formación en el área básica	1	Escala Likert sobre la valoración de la formación académica
				Formación en el área propedéutica	2	
				Formación en el área profesional	3	
				Formación en el internado	4	
				Competencias generales y específicas para el desempeño de la función preventivo promocional	5	
				Competencias generales y específicas para el desempeño de la función asistencial	6	
				Competencias generales y específicas para el desempeño de la función docencia	7	
				Competencias generales y específicas para el desempeño de la función investigación	8	
				Competencias generales y específicas para el desempeño de la función gestión	9	
	Desempeño docente	Cualitativa Politómica		Interacción empática y ética	10	
				Metodología didáctica	11-13	
				Calidad de material docente	12	
	Recursos materiales	Cualitativa Politómica		Equipos utilizados en el desarrollo de la clase	14	
				Calidad de simuladores y/o maquetas	15	
				Infraestructura	16	
				Servicio de la biblioteca	17	
	Sedes docentes	Cualitativa Politómica		Valoración del campo clínico durante la formación previos al internado	18	
				Campo clínico para el internado	19	
	Pertinencia de la carrera	Cualitativa Politómica		Pertinencia de la carrera para el desempeño profesional	20-21-22	
INSERCIÓN LABORAL	Proceso de inserción laboral	Cualitativa Politómica	Nominal	SERUMS	14 (I)	Cuestionario sobre inserción laboral
				Trabaja	1-7-10-11-12-13-14-15	
				Tiempo transcurrido para conseguir empleo	2	
	Características sociolaborales	Cualitativa Politómica		Sector laboral y Tipo de contrato	3-4	
				Jerarquía o cargo	5	
				Área de desempeño	6-8	
				Nivel de ingreso	9	

### Anexo 8. Matriz de consistencia

**Título:** “Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos - periodo 2013-2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el periodo 2013 al 2017?</p> <p><b>ESPECIFICOS:</b> ¿Cuál es la valoración de la formación profesional recibida de los egresados de la E.P. de Obstetricia?</p> <p>¿Cuál es el grado de inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la UNMSM?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Establecer la relación entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.</p> <p><b>ESPECIFICOS:</b> Determinar la valoración de la formación profesional en los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.</p> <p>Establecer el nivel de inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017</p>	<p><b>Hipótesis nula (<math>H_0</math>):</b> No existe relación significativa entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.</p> <p><b>Hipótesis alterna (<math>H_1</math>):</b> Existe relación significativa entre la valoración de la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Obstetricia de la UNMSM, en el periodo 2013 al 2017.</p>	<p><b>Variable de estudio 1:</b> Valoración de la formación profesional.</p> <p><b>Dimensiones de la variable 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de estudios</li> <li>- Desempeño docente</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Sedes docentes</li> <li>- Pertinencia de la carrera</li> </ul> <p><b>Variable de estudio 2:</b> Nivel de inserción laboral.</p> <p><b>Dimensiones de la variable 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de inserción</li> <li>- Características sociolaborales</li> </ul>	<p><b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b> No experimental</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Enfoque cuantitativo, de tipo analítico y de corte transversal.</p>	<p><b>POBLACION:</b> La población estuvo constituida por 298 egresados de la Escuela de Obstetricia en el periodo 2013 al 2017 de la Facultad de Medicina de la UNMSM.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 169 egresados, la misma que fue estratificada según la proporción de la población.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Escala Likert – V1 Cuestionario – V2</p> <p><b>Análisis estadísticos:</b> Frecuencias Media y desviación estándar Chi cuadrado</p>